



## Berichte zu den Gleichstellungsplänen an Hochschulen gem. § 5a LGG

Bilanzierung des Entwicklungszeitraums  
von 2011 bis 2018



## **BERICHTE ZU DEN GLEICHSTELLUNGSPLÄNEN AN HOCHSCHULEN GEM. §5 A LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW**

### **BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018**

<b>BERICHTE ZU DEN GLEICHSTELLUNGSPLÄNEN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG</b>	<b>_04</b>
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	_04
Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften	_10
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics	_18
Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften	_22
Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen	_26
Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik	_34
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik	_40
Fakultät für Design und Kunst	_46
Universitätsbibliothek	_52
Zentrum für Informations und Medienverarbeitung	_56
Zentrale Studienberatung	_60
Verwaltung	_64
<b>ANLAGEN: Controllingdaten des Entwicklungszeitraums von 2011 bis 2018</b>	<b>_68</b>
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	
Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften	
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics	
Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften	
Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen	
Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik	
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik	
Fakultät für Design und Kunst	
Universitätsbibliothek	
Zentrum für Informations und Medienverarbeitung	
Zentrale Studienberatung	
Verwaltung	

5

0

4

3

# \_FAKULTÄT FÜR GEISTES- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG

## BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

zum Stichtag 01.02.2018

### 1. ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

Die Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal ist durch die darin angesiedelten Philologien, aber auch durch den starken Lehramtsbezug in allen übrigen Fächern wie Geschichte, Evangelischer und Katholischer Theologie, Philosophie und Musikpädagogik eine traditionell von Frauen bevorzugte Fakultät. Dies schlägt sich darin nieder, dass der Anteil von Frauen unter den Studierenden in allen Bachelor- und Masterstudiengängen insgesamt bei über 70 % liegt und im Vergleichszeitraum insbesondere im Bereich der Masterstudiengänge gestiegen ist. Frauen verlassen mehrheitlich unsere Fakultät mit einem erfolgreichen Abschluss des von ihnen gewählten Studiengangs: Nach den Angaben des Zentralen Gleichstellungsbüros liegt der Anteil der Absolventinnen zum Stichtag bei über 80 %, wobei auch hier ein starker Anstieg im Bereich der Masterstudiengänge zu verzeichnen ist.

Bekannt ist jedoch, dass sich dieser hohe Frauenanteil bei den Studierenden und Absolventinnen nicht in derselben Weise bei der personellen Zusammensetzung in den übrigen Statusgruppen wiederfindet. Im vorangehenden Berichtszeitraum lag er zwar über dem angestrebten 50 %-Anteil im Bereich des Mittelbaus (55,4 %) und bei den sonstigen Angestellten (86,2 %), war aber gleichzeitig im Bereich der Professuren und der Lehrbeauftragten deutlich niedriger, nämlich bei 35,4 % bzw. 33,7 %. Es ist sehr erfreulich, dass es der Fakultät gelungen ist, den Frauenanteil in genau diesen Statusgruppen zu erhöhen, und zwar auf 42,0 % bzw. 38,0 %.

Gleichzeitig wissen wir, dass dieser Verlauf unter den an der Fakultät angesiedelten Fachgruppen in starkem Maße und in Abhängigkeit von fächerspezifischen Strukturen abweichen kann. Während in den modernen Philologien, etwa in der Germanistik, Anglistik und Romanistik die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern besonders erfolgreich ist und hier ein Frauenanteil um oder eindeutig über dem angestrebten 50 %-Ziel erreicht werden konnte, ist weitere gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere in den Fächern wie Philosophie, Evangelischer Theologie und Musikpädagogik erforderlich.

Der aktuelle Stand der personellen Entwicklung des Frauenanteils wird im Folgenden nach Fachgruppen dargestellt.

### 2. PERSONAL: KOPFZAHLEN

#### A. PHILOSOPHIE (INKL. IZ I, FACH PHILOSOPHIE)

Im Bereich der Professuren hat sich zum vorangehenden Berichtszeitraum bedauerlicherweise wenig geändert. Alle fünf in der Statistik erfassten Professuren werden durch männliche Kollegen bekleidet. Bei der Nachfolgebesezung einer W3-Professur ist es nicht gelungen, eine Professorin zu berufen. Perspektivisch ist jedoch positiv anzumerken, dass der Anteil qualifizierter Frauen bei den Verfahren auf die Besetzung von neugeschaffenen Professuren am IZWT überaus hoch war und eine Besetzung der Professuren durch Frauen zu erwarten ist. Wünschenswert bleibt dennoch, die Qualifikation von Frauen zur W2- und W3-Professur im Bereich der Philosophie durch Maßnahmen der strategischen Karriereförderung voranzutreiben.

Im Bereich des Mittelbaus ist die Neubesetzung einer zusätzlichen Stelle mit einer Frau als eine positive Entwicklung zu werten, gleichzeitig ist aber auch die Anzahl von männlichen Beschäftigten von acht auf dreizehn angestiegen. Ähnlich verhält es sich bei Lehrbeauftragten und Hilfskräften, wo Frauen weit unterrepräsentiert sind. Dies ist beunruhigend, da ja die Statusgruppen des Mittelbaus und der Lehrbeauftragten als Pool für die Berufung von Personen auf Professuren anzusehen sind. Hier ist die weitere Förderung von Frauen dringend erforderlich.

Lediglich im Bereich der sonstigen Beschäftigten überwiegt der Anteil von Frauen im Bereich der Philosophie, wobei das Verhältnis von Männern und Frauen von 1:3 auf 1:2 verschoben wurde und damit der Frauenanteil prozentual gesunken ist.

## B. EVANGELISCHE THEOLOGIE

Mit einem Anteil von 100 % von Männern auf drei Professuren ist der Stand im Fach unverändert geblieben. Mit dem sich im Abschluss befindlichen Berufungsverfahren wird eine weitere Professur durch einen Kollegen besetzt werden. In diesem Bereich sind weitere Maßnahmen zur Frauenförderung dringend notwendig.

Im Bereich des Mittelbaus ist eine von zwei derzeit erfassten Stellen weiblich besetzt. Die Geschlechterparität ist damit gewahrt. Bei neu zu besetzenden Stellen ist auf die Beschäftigung von Frauen mit dem Ziel der Qualifikation auf eine Professur im Bereich der Evangelischen Theologie zu achten. Bedauerlicherweise ist der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten von 33,3 % auf 22,2 % gesunken. Positiv ist jedoch der Anstieg des Frauenanteils bei den Hilfskräften von 60 % auf 87,5 %.

Auch beim sonstigen Personal überwiegen Frauen, die hier die beiden derzeit verfügbaren Stellen besetzen (100 %).

## C. KATHOLISCHE THEOLOGIE

Von drei derzeit verfügbaren Professuren ist eine nach wie vor weiblich besetzt. Im Bereich des Mittelbaus und der Lehrbeauftragten ist ein Umschwung in den Geschlechterverhältnissen zu verzeichnen, wobei der Frauenanteil von 25 % auf 66,7 % bzw. von 20 % auf 44,4 % gestiegen ist. Diese Entwicklung ist als besonders positiv zu erachten, denn sie zeigt, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen zunehmend eine Qualifikation in der Wissenschaft anstreben. Ihre Professionalisierung auf dem Weg zur Professur sollte die Fakultät im Auge behalten und gezielt fördern.

Bei den Hilfskräften ist dieser Anteil bedauerlicherweise gesunken, und zwar von 66,7 % auf 40,0 %. Bei den sonstigen Angestellten ist die einzige derzeit verfügbare Stelle durch eine Frau besetzt.

## D. GESCHICHTE (INKL. IZ I, FACH GESCHICHTE)

Der statistisch erfasste Frauenanteil bei den Professuren liegt bei 42,9 %. Bei diesem erhobenen Prozentsatz sollte allerdings berücksichtigt werden, dass im Rahmen des Berichtszeitraums eine weibliche Professorin aufgrund der Berufung an eine andere Universität die Fakultät verlassen hat und weitere Frauen nur im Rahmen befristeter Professurvertretungen tätig waren. In der Tat wird im Fach Geschichte aktuell eine einzige Dauerprofessur durch eine Frau vertreten. Hier sollte die weitere Förderung von Frauen ansetzen.

Vielversprechend in dieser Hinsicht ist die Tatsache, dass der Frauenanteil im Bereich des Mittelbaus von 38,5 % auf 54,5 % und bei den Lehrbeauftragten von 33,3 % auf 80,0 % angestiegen ist. Bei den Hilfskräften ist trotz des Rückgangs von 63,2 % auf 53,7 % von einer Gleichverteilung der Geschlechter auszugehen. Dies sind im Allgemeinen hervorragende Voraussetzungen für die erfolgreiche Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.

## E. GERMANISTIK, INKL. ALLGEMEINE UND VERGLEICHENDE LITERATURWISSENSCHAFT (AVL)

Besonders positiv ist die Neuberufung von Professorinnen, was einen derzeitigen Frauenanteil von 62,5 % gegenüber 50 % im vorangehenden Berichtszeitraum ausmacht.

Ebenfalls ist der Anstieg von Frauen im Mittelbau in AVL hervorzuheben, während dieser in den sonstigen germanistischen Teilfächern gleichbleibend bei 61 % liegt. Stark gestiegen ist auch der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten, nämlich von 9,1 % auf 30,8 %.

Bei den sonstigen Angestellten und den Hilfskräften sind leichte Rückgänge im Frauenanteil zu verzeichnen, dieser bleibt dennoch bei weit über 50 %.

Somit sind im Fach sämtliche Zielzahlen erreicht. Gleichzeitig ist im Sinne der Diversität und der Gleichstellung von Männern und Frauen von Bedeutung, mittelfristig die geschlechterparitätische Besetzung der Stellen in allen Statusgruppen im Auge zu behalten. Es ist im Sinne des Faches, wenn der Abschluss eines germanistischen Studiums und eine wissenschaftliche Karriere in der Germanistik weiterhin auch für Männer attraktiv bleiben.

## F. KLASSISCHE PHILOLOGIE (FRÜHER: LATEIN)

Im Bereich der Professuren sind Männer und Frauen gleichermaßen vertreten. Hier sind weitere Dynamiken im Zuge von Weg- und Neuberufungen zu erwarten.

Positive Entwicklungen verzeichnen wir im Bereich des Mittelbaus, wo der Frauenanteil von 60 % auf 80 % ansteigt. Lehraufträge sind im Erfassungszeitraum nicht vergeben worden. Bei den Hilfskräften geht der Frauenanteil zwar zurück, liegt aber mit 78,6 % in dieser Statusgruppe noch weit über der 50 %-Marke.

## G. ANGLISTIK/AMERIKANISTIK

Aufgrund der Neuberufung weiblicher Kolleginnen in der Sprachwissenschaft, Sprachgeschichte und Amerikanistik steigt der Anteil der Professorinnen an und liegt derzeit bei 66,7 %.

Ein leichter Anstieg ist ebenfalls im Bereich des Mittelbaus zu verzeichnen, jedoch liegt der Frauenanteil hier noch knapp unter der Hälfte, nämlich bei 48 %. Verhältnismäßig wenige Lehraufträge sind an Frauen erteilt worden, nämlich lediglich 16,7 %.

Als sonstige Angestellte und Hilfskräfte sind nach wie vor überwiegend Frauen tätig, ihr Anteil beträgt derzeit 77,8 % bzw. 83,3 %.

Es sollte jedoch ähnlich wie in der Germanistik mittelfristig für den Erhalt der Geschlechterparität und der Attraktivität des Faches für Männer gesorgt werden.

## H. ROMANISTIK

Die ursprünglich gegebene Parität im Bereich der Professuren ist durch den Wegfall einer weiblich besetzten Juniorprofessur zugunsten eines leichten Übergewichts männlicher Kollegen in dieser Statusgruppe aufgehoben worden.

Der über 90 % liegende Anteil an Frauen im Mittelbau ist dagegen erhalten geblieben. Mit über 80 % sind Frauen auch unter den Hilfskräften sehr gut repräsentiert. Bei den Lehrbeauftragten liegt der Anteil an Frauen bei 65 %.

Bei sonstigen Angestellten ist die Geschlechterparität gegeben.

Wie bei den übrigen modernen Philologien sollte mittelfristig auf den Erhalt der Attraktivität des Fachs auch für männliche Kollegen geachtet werden.

## I. MUSIKPÄDAGOGIK

Die Besetzung einer weiteren Professur durch einen Kollegen hat das Geschlechterverhältnis in dieser Statusgruppe eindeutig zugunsten von Männern verfestigt.

Diese Entwicklung ist unerfreulich, da im Mittelbau, bei den Lehrbeauftragten und den Hilfskräften bereits im vergangenen Auswertungszeitraum ein Frauenanteil von 50 % gegeben war, der sich auch jetzt konstant hält. Das bedeutet, dass in diesem Fach weiblicher Nachwuchs nicht fehlt. Bereits der Bericht zum vorangehenden Auswertungszeitraum merkt kritisch an, dass das Dekanat die Entwicklung im Bereich der Musikpädagogik sorgfältig begleiten wird. Eine Vertreterin des Mittelbaus, Frau Dr. phil. Annette Ziegenmeyer, ist zur stellvertretenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät gewählt worden. Darüber hinaus wird Frau Dr. Ziegenmeyer im Rahmen des SelmaMeyerPROF-Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert.

## 3. STUDIERENDENZAHLEN

### 3.1 STUDIENANFÄNGERINNEN UND STUDIENANFÄNGER

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei 71,1 % im Bachelor und 79,5 % im Master und ist somit im Vergleich zum Zeitraum des Vorberichts gestiegen. In allen Fächern sind die Zielzahlen erreicht, einzige Ausnahme stellt das Fach Geschichte dar, das im Bachelor mit 43,1 % gegenüber 45,7 % im Vorbericht unter dem angestrebten Frauenanteil von 50 % liegt und sich rückläufig entwickelt. Diese Tendenz sollte das Dekanat im Auge behalten.

Starke Zuwächse von Frauen verzeichnen die Masterstudiengänge. In der Evangelischen Theologie bspw. ist der Frauenanteil von 63,6 % auf 82,5 % gestiegen, in der Romanistik

von 76,8% auf 88,5%, und in der Geschichte von 52,7% auf 61,7%. Den höchsten Frauenanteil im Master verzeichnet trotz leichten Rückgangs die Katholische Theologie, wo dieser bei 97% liegt. Ebenfalls Rückläufe lassen die Masterstudiengänge in den Fächern Philosophie, Germanistik, Anglistik/Amerikanistik, Klassische Philologie und Musikpädagogik verzeichnen, ohne dass sich dies jedoch dramatisch auf die Zielzahlen auswirken würde. Dennoch sollte mittelfristig die Entwicklung bei den Studienanfängerinnen in den Fächern Klassische Philologie und Musikpädagogik im Master beobachtet werden.

### 3.2 STUDIERENDE

Die bei den Studienanfängerinnen und -anfängern genannten Entwicklungen sind auch im Bereich der bereits eingeschriebenen Studierenden festzustellen. In allen Bereichen liegt der Frauenanteil deutlich über 50%, mit Ausnahme des Bachelor-Studiengangs Geschichte, wo dieser bei 48,3% liegt.

Neben den aktuell laufenden Bachelor- und Masterstudiengängen werden hier auch sonstige Studiengänge verzeichnet, die auslaufende LPO und andere Prüfungsordnungen erfassen. Die bei Letzteren verzeichneten großen Rückläufe im Frauenanteil sind nicht dramatisch, sondern eher positiv zu deuten, denn sie zeugen davon, dass Frauen in diesen Studiengängen ihr Studium zeitgerecht abgeschlossen haben, also besonders erfolgreich sind.

### 3.3 ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN

Mit über 80% überwiegt der Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen aller Fachrichtungen in den Bachelor- und Master-Studiengängen. Die vorab festgestellten Tendenzen bei den Studienanfängerinnen und -anfängern und den Studierenden lassen sich wiedererkennen. Überall sind die Zielzahlen erreicht, einzig der Anteil der Absolventinnen des Bachelorstudiengangs Latein liegt mit 47,1% leicht unter 50%.

Bei den Absolventinnen und Absolventen in den sonstigen Studiengängen fällt der Zuwachs im Frauenanteil verhältnismäßig hoch aus, was dafür zeugt, dass Frauen die auslaufenden Studiengänge erfolgreich und zeitgerecht absolvieren.

### 3.4 PROMOTIONEN, HABILITATIONEN

Die von der Universitätsleitung erhobenen Daten zum Frauenanteil bei der Promotion und Habilitation erfassen nur einzelne Semester und werden daher durch eigene Erhebungen der Fakultät ergänzt. Demnach liegt der Frauenanteil für den Zeitraum 2012-2018 bei 48,0% im Bereich der Promotionen und bei 42,9% im Bereich der Habilitationen.

## 4. DURCHGEFÜHRTE MASSNAHMEN

Die vorab beschriebenen positiven Entwicklungen sind das Ergebnis der Umsetzung einer Reihe von Maßnahmen auf dem Weg zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft, zu denen insbesondere die nachfolgenden zu erwähnen sind:

- a. *paritätische Besetzung von Berufungskommissionen und Entscheidungsgremien*
- b. *Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentoring-Programme zur Professionalisierung von Frauen in der Wissenschaft (SelmaMeyerPROF)*
- c. *gezielte Förderung der Sensitivität für Fragen der Gleichstellung und der Frauenförderung bei der Betreuung von Studierenden und Nachwuchskräften über alle Phasen der akademischen Karriere hindurch.*

Darüber hinaus sind an unserer Fakultät in vielen Fächern Themen wie Geschlechterrollen, Gender und Diversität aus vielfacher Perspektive Gegenstand von Forschung und Lehre. Die sprachlichen Mittel zur Umsetzung geschlechtergerechter Formulierungen sind sowohl ein Schwerpunkt wissenschaftlicher Auseinandersetzungen als auch selbstverständliche Praxis in der öffentlichen Kommunikation an der Fakultät.

Die Fakultät hat das Amt der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eingeführt, das in enger Kooperation mit dem Zentralen Gleichstellungsbüro auf die Beratungsangebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie hinweist und auf diese bei der Organisation von Klausurtagungen, Konferenzen und Workshops zurückgreift. Studierende Eltern und Beschäftigte mit jungem Nachwuchs werden auf die Möglichkeiten der Ferienbetreuung hingewiesen.

## 5. ABSCHLIESSENDE BEWERTUNG

Aus den vorhergehenden Ausführungen zu den personellen Kopfzahlen der einzelnen Fächer, der Studierendenzahlen sowie der durchgeführten Maßnahmen ist ersichtlich, dass die Bestrebungen zur Verbesserung der Geschlechterparität im Allgemeinen und insbesondere des Frauenanteils sehr erfreulich sind. Auch im kommenden Berichtszeitraum wird darauf zu achten sein, dass sich diese positive Entwicklung in der Fakultät weiter fortsetzt. 🌸

2

0

V

W

# \_FAKULTÄT FÜR HUMAN- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG

## BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

zum Stichtag 01.02.2018

### 1. ALLGEMEINE VORBEMERKUNG

Im betrachteten Zeitraum fanden begriffliche Umbenennungen statt: der vormalige Fachbereich G wurde in Fakultät 2 umbenannt, die vormaligen Fachgruppen in Institute; aus dem Fachschwerpunkt ‚Technik‘ wurde das Fach Sachunterricht im Institut für Geographie und Sachunterricht. Das Fach Pädagogik hat seinen Namen in Erziehungswissenschaft geändert, eine separate Erfassung der Sozialpädagogik findet nicht mehr statt.

### 2. QUANTITATIVER TEIL

Grundlage der hier vorgestellten Entwicklung sind im Wesentlichen die Zahlen, die seitens der Verwaltung hierzu zur Verfügung gestellt wurden.

#### 2.1 PERSONAL

##### Professorinnen und Professoren

**2012:** 27 ProfessorInnen, davon 37 % (zehn) Frauen, fünf in Pädagogik, eine in Psychologie, drei in Soziologie/Sozialwissenschaften und eine in Politikwissenschaft.

**2018:** 32 Professoren und Professorinnen, davon 41 % (13) Frauen, fünf in Erziehungswissenschaften, eine in Psychologie, eine in Sportwissenschaft, zwei in Geographie/Sachunterricht, zwei in Soziologie und zwei in Politikwissenschaft.

**Insgesamt:** der Frauenanteil in der Fakultät 2 steigt weiter an (4 Prozentpunkte). In der Sportwissenschaft (eine Professorin) und in der Geographie (zwei Professorinnen) konnten erstmalig Professuren durch Frauen besetzt werden. Eine weitere Professur wurde in Politikwissenschaft von einer Frau besetzt. Trotzdem liegt der Frauenanteil der Fakultät 2 in der Gruppe der Professorinnen und Professoren noch unter 50 %.

##### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**2012:** 62 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 61 % (38) Frauen. In Pädagogik von 5 WiMi 80 % (vier) Frauen, in Psychologie von 11 WiMi 82 % (neun) Frauen, in Sportwissenschaft von 16 WiMi 38 % (sechs) Frauen, in Technologie nur eine weibliche WiMi, in Geographie zwei weibliche WiMi und in Sozialwissenschaften/Soziologie von zehn WiMi 60 % (sechs) Frauen.

**2018:** 139 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 53 % (74 Frauen), in Erziehungswissenschaft 26 (von 29), in Psychologie 16 (von 29), in Sportwissenschaft 6 (von 31), in Geographie/Sachunterricht 9 (von 14), in Soziologie 7 (von 16) und in Politikwissenschaft 8 (von 19) Frauen.

**Insgesamt:** In der Fakultät 2 hat sich der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vergleich zum Jahr 2012 mehr als verdoppelt. Die Verteilung der Geschlechter ist hierbei ausgeglichen, womit die Gleichstellungsquote innerhalb der Fakultät erfolgreich umgesetzt ist. In den Instituten Erziehungswissenschaft (90 % Frauen) und Sportwissenschaft (19 % Frauen) besteht allerdings weiterhin eine unausgeglichene Verteilung der Geschlechter.

##### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

**2012:** 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, davon 84 % (26) Frauen.

**2018:** 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, davon 82 % (31) Frauen

**Insgesamt:** Der Geschlechteranteil im Bereich des Personals in Technik und Verwaltung ist nach wie vor nicht ausgeglichen und der Frauenanteil bereits seit 2007 konstant sehr hoch.

##### Lehrbeauftragte

**2012:** Im Erhebungszeitraum bis 2012 wurden insgesamt 45 Lehraufträge erteilt, davon 13 (30 %) an Frauen. Diese verteilen sich folgendermaßen auf die Fächer: Pädagogik: 10 Lehrbeauftragte, davon 20 % (2) Frauen, Psychologie: vier Lehrbeauftragte, davon 50 % (2) Frauen, Sport: 9 Lehrbeauftragte, davon 22 % (2) Frauen, Geographie: vier Lehrbeauftragte, davon 50 % (2) Frauen, in Soziologie/Sozialwissenschaft 7 Lehrbeauftragte, davon 57 % (4) Frauen.

**2018:** Im aktuellen Erhebungszeitraum wurden 47 Lehraufträge vergeben, davon 22 (47 %) an Frauen. In Erziehungswissenschaft wurden 5 (von 11), in Psychologie 7 (von 9), in Sportwissenschaft 3 (von 9) und im Institut Geographie und Sachunterricht 1 (von 2) Lehraufträge an Frauen vergeben, sowie 4 weitere Lehraufträge, davon 2 an Frauen (50 %).

763 Studierenden insgesamt beim 78 % und in sonstigen Studiengängen mit 16 weiblichen von 40 Studierenden insgesamt bei 40 %.

Der Frauenanteil unter den Studierenden in den einzelnen Instituten ist durchaus unterschiedlich:

- › Erziehungswissenschaft: 84 % (499 von 591)
- › Geographie und Sachunterricht: 74 % (167 von 225)
- › Politikwissenschaft: 35 % (43 von 124)
- › Psychologie: 80 % (407 von 508)
- › Soziologie: 63 % (489 von 774)
- › Sportwissenschaft: 42 % (176 von 420)

**Insgesamt:** Der Frauenanteil an allen Lehrbeauftragten der Fakultät erhöhte sich seit 2012 um 18 Prozentpunkte. Der Geschlechteranteil ist damit fast ausgeglichen

#### Hilfskräfte

**2012:** Insgesamt 159 SHK, WHF und WHK, davon 63 % (100) weiblich. In Pädagogik 21 Hilfskräfte, davon 68 % (13) weiblich, in Psychologie 20, davon 70 % (14) weiblich, in Sportwissenschaft 44, davon 56,8 % (25) weiblich, in Technologie zwei, beide weiblich (100%) und in Sozialwissenschaft/Soziologie 16, davon 69 % (11) weiblich und 39 Hilfskräfte in FB G allgemein, davon 59 % (23) weiblich.

**2018:** Insgesamt waren 136 Hilfskräfte (SHK, WHF und WHK) in der Fakultät 2 beschäftigt, davon sind 84 (62 %) Frauen. Der Frauenanteil beträgt in Erziehungswissenschaft 28 (von 33), in Psychologie 16 (von 25) in Sportwissenschaft 12 (von 26), in Politikwissenschaft 9 (von 16) und in Geographie/Sachunterricht 4 (von 10).

**Insgesamt:** Der Frauenanteil an allen Hilfskräften der Fakultät ist seit 2012 konstant geblieben.

## 2.2 QUALIFIKATIONSSTUFEN

### Studierende

**2012:** Studierende im BA 1439, davon 933 (65 %) weiblich; im MA 201, davon 153 (76 %) weiblich, in sonstigen Studiengängen 405, davon 238 (59 %) weiblich. D.h., von den insgesamt 2045 Studierenden sind 65 % (1324) weiblich.

Der Frauenanteil liegt

- › im Fach Pädagogik bei 83 % (363 von 439)
- › im Fach Psychologie bei 80 % (330 von 410)
- › im Fach Soziologie / Sozialwissenschaft bei 61 % (443 von 724)
- › im Fach Sport bei 38 % (136 von 357)
- › im Fach Geographie bei 52 % (15 von 29) und
- › im Fach Politikwissenschaften bei 43 % (37 von 87).

**2018:** Bei insgesamt 2666 Studierenden liegt der Frauenanteil bei 67 % (1781 Studierende); in den Bachelorstudiengängen liegt der Frauenanteil mit 1172 von 1863 Studierenden bei 63 %. In den Masterstudiengängen mit 593 weiblichen von

**Insgesamt:** Die Anzahl der Studierenden der Fakultät 2 hat sich im Jahr 2018 im Verhältnis zur Anzahl aller Studierenden im Jahr 2012 um ca. ein Viertel (23 %) erhöht. Die prozentuale Verteilung der Geschlechter blieb dabei aber konstant. Besonders hoch ist der Frauenanteil nach wie vor in den Studiengängen Psychologie und Erziehungswissenschaft.

### StudienanfängerInnen

**2012:** StudienanfängerInnen im BA 484, davon 303 (63 %) weiblich; im MA 139, davon 109 (78 %) weiblich. D.h., von den insgesamt 623 StudienanfängerInnen sind 66 % (412) weiblich.

In den einzelnen Fächern gibt es unter den Erstsemestern folgenden Frauenanteil:

- › im Fach Pädagogik 89 % (119 von 134)
- › im Fach Psychologie 77 % (86 von 111)
- › im Fach Soziologie 63 % (146 von 233)
- › im Fach Sport 42 % (35 von 84)
- › im Fach Geographie 50 % (13 von 26) und
- › im Fach Politikwissenschaften 39 % (14 von 36)

**2018:** Von insgesamt 680 StudienanfängerInnen waren 468 weiblichen Geschlechts (69 %). In Bachelorstudiengängen haben 284 Frauen von insgesamt 443 Studierenden (64 %) ein Studium aufgenommen, in den Masterstudiengängen waren es 184 von 237 (78 %).

Der Frauenanteil an allen Erstsemestern in den einzelnen Instituten liegt bei:

- › Erziehungswissenschaft: 85 % (119 von 140)
- › Geographie und Sachunterricht: 74 % (51 von 69)
- › Politikwissenschaft: 38 % (9 von 24)
- › Psychologie: 77 % (110 von 142)
- › Soziologie: 66 % (132 von 201)
- › Sportwissenschaft: 46 % (48 von 105)

**Insgesamt:** Der Gesamtanteil von Frauen hat sich in den Bachelor- und Masterstudiengängen seit 2012 nicht verändert. An der Fakultät 2 beginnen etwas mehr Frauen als Männer ein Studium. Besonders hoch liegt die Frauenquote wie gehabt in den Studienfächern Erziehungswissenschaften und Psychologie.

### Absolventinnen

**2012:** AbsolventInnen: BA 136, davon 107 (79 %) weiblich, 7 Studierende in dem neu eingeführten MA KJSD, davon 5 (71 %) weiblich, in sonstigen Studiengängen 137, davon 102 (74 %) weiblich, D.h. von den insgesamt 280 Absolventinnen und Absolventen sind 76 % (214) weiblich.

Der Frauenanteil bei den Abschlussprüfungen liegt

- › im Fach Pädagogik bei 83 % (45 von 54)
- › im Fach Psychologie bei 87 % (90 von 104)
- › im Fach Soziologie bei 72 % (51 von 71)
- › im Fach Sport bei 56 % (27 von 48)

**2018:** Insgesamt haben 304 Frauen (von 402 Absolventinnen und Absolventen insgesamt, 76 %) ein Studium abgeschlossen. Davon liegt der Anteil an Frauen, die ein Bachelorstudium beendet haben, bei 74 % (155 von 210), im Masterstudium liegt der Anteil der Frauen, die ihr Studium beendet haben, bei 78 % (148 von 189).

Der Frauenanteil in den einzelnen Instituten liegt bei:

- › Erziehungswissenschaft: 87 % (86 von 99)
- › Geographie und Sachunterricht: 79 % (31 von 39)
- › Politikwissenschaften: 40 % (2 von 5)
- › Psychologie: 86 % (79 von 92)
- › Soziologie: 68 % (67 von 98)
- › Sportwissenschaft: 58 % (38 von 65)

**Insgesamt:** Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Fakultät 2 hat sich von 2012 zu 2018 um 44 % erhöht. Die Anzahl der weiblichen Absolventinnen ist dabei jedoch nahezu konstant geblieben.

### Promotionen

Im Erhebungszeitraum 2007 (Jan) bis 2011 (Dez) haben 56 Studierende promoviert, davon 38 (68 %) Frauen. Im Zeitraum 2012 bis 2/2018 haben 67 Studierende ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, davon 36 Frauen (54 %). Die Anzahl der erfolgreichen Promovierenden hat sich im Zeitraum von 2012 bis 2017 in Relation zum Vergleichszeitraum somit wahrnehmbar erhöht, der Frauenanteil hat sich hierbei etwas verringert, liegt aber immer noch etwas über 50 %.

### Habilitationen

**2007 - 2011:** zwei Habilitationen, beide von Frauen.

**2012 - 2018:** drei Habilitation, davon eine Frau

## 3. QUALITATIVER TEIL

Die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ist seit vielen Jahren kontinuierlich und auf verschiedenen Ebenen in Fragen der Gleichstellung bzw. Fragen von Gender und Genderpolitiken erfolgreich aktiv.

Dieses vielfältige und umfängliche Engagement bezieht alle Aufgabenbereiche der Universität mit ein: Zentral und in ausdifferenzierter Weise den Bereich der Forschung in einem umfänglichen Sinne, eingeschlossen sind hier Forschungsprojekte, wissenschaftliche Publikationen, Promotionen etc., in ebenso umfänglicher Weise spiegeln sich gleichstellungs- und genderbezogene Aktivitäten im Bereich der Lehre wider, nicht zuletzt im Hinblick auf die Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät selbst (z.B. Zusammensetzung, Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten etc.) und im weiteren universitären Alltag (bspw. Gremienarbeit).

Besonders hervorzuheben ist erstens, dass nahezu alle Institute bzw. Fächer an solchen Aktivitäten beteiligt sind, dass, zweitens, dieses gleichstellungs- bzw. genderbezogene Engagement auf den verschiedenen Ebenen nicht nur punktuell stattfindet, sondern an unterschiedlichen Stellen strukturell verankert ist und aufgrund der damit verbundenen Kontinuität besonderen Nachdruck entfaltet, bspw. mit Genderschwerpunkten in Curricula von Studiengängen (z.B. Master Erziehungswissenschaft, Bildungstheorie und Gesellschaftsanalyse) und dass, drittens, die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften über eine explizit ausgewiesene Professur mit der Denomination ‚Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität‘ (Prof’in Dr. Astrid Messerschmidt), finanziert in den ersten sechs Jahren aus Eigenmitteln des Instituts für Erziehungswissenschaft, verfügt.

Schließlich sei darauf verwiesen, dass die vielfältigen und umfangreichen Aktivitäten der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften im Bereich von Gleichstellung und Gender in diesem Bericht nur in Auszügen und keinesfalls vollständig zusammengestellt werden können und sollen.

### 3.1 FORSCHUNG

Unter anderem wurden in den verschiedenen Instituten der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften u. a. zum Thema im Berichtszeitraum folgende Projekte realisiert:

#### **Prof. Dr. Eckart Balz**

Längsschnittstudie zur Rekonstruktion von Heterogenität aus Schüler\*innensicht im Forschungsverbund „Spuren des Schulsports im Schülerleben“ (SpuSS) (Prof. Dr. Eckart Balz, BUW; Prof. Dr. Tim Bindel, Uni Mainz) (Eigenmittel).

#### **Prof. Dr. Doris Bühler-Niederberger**

Gender und Generation: Das Projekt befasst sich mit gesellschaftlichen Solidaritäten und ihren Grenzen. Solidaritäten, aber umgekehrt auch Ausgrenzungen und Phänomene der Gewalt wie auch deren Zurkenntnisnahme und rechtliche und gesellschaftliche Deutung, verlaufen entlang von Geschlechts- und Alterskategorien. Die jeweils geltenden Lösungen sind aber auch an Regionen gebunden, und im Vergleich unterschiedlicher Regionen können Unterschiede und Gemeinsamkeiten geschlechtlicher und generationaler Ordnungen ermittelt werden. Das Projekt arbeitet Resultate aus verschiedenen früheren in Kirgisistan durchgeführten Projekten auf und ergänzt sie mit Daten aus Deutschland und weiteren Ländern. Daraus entstehende Publikationen sind u. a. „Sociological Studies of Children and Youth“, Vol. 24 „Victim, Perpetrator or What Else - a Gender and Generational Perspective on Violence“ (Gastherausgeberschaft).

*Laufzeit:* 2016-2019

*Finanzierung:* Eigenmittel und Mittel aus Kooperationen von Erasmus+ und DAAD.

#### **Prof. Dr. Rita Casale**

Forschungsprojekt (Prof. Dr. Rita Casale und Dr. Jeannette Windheuser; Mitarbeiterin: Anna Hartmann, zuvor: Julia Siemoneit): Sexuelle Bildung angehender Lehrerinnen und Lehrer für Sek I HRGe. Der mit den Empfehlungen zur Sexualerziehung der KMK (1968) eingeleitete Auftrag zur Sexualerziehung in Schule und Unterricht, stellt nicht nur wegen seiner fächerübergreifenden Verankerung eine besondere Herausforderung für (angehende) Lehrer/innen dar. Sexualität als generatives und geschlechtliches Moment fordert pädagogisches Handeln heraus. Wird Sexuelle Bildung als Fähigkeit begriffen, den Gegenstand einer erfahrungsbasierten Reflexion zu unterziehen, müssen sexualpädagogischer Unterricht und universitäre Lehrer/innenbildung über sexuelle und geschlechtliche Aufklärung hinausgehen. Das Teilprojekt

„Sexuelle Bildung angehender Lehrer/innen für Sek I HRGe“ zielt zur pädagogischen Professionalisierung durch die historische, theoretische und empirische Auseinandersetzung und Erforschung des Zusammenhangs von Sexualität, Schule und pädagogischem Beruf.

*Laufzeit:* 2015-2018, Teilprojekt der Qualitätsoffensive Lehrerbildung an der BUW (BLPProgramm, BMBF-gefördert)

#### **Ekaterina Chicherina**

Drei Frauengenerationen in Kirgisistan – ein life-history Ansatz zur Analyse gesellschaftlicher Umbrüche. Die Dissertation untersucht in 25 kirgisischen Familien jeweils Großmütter, Mütter und Kinder von 12- 15 Jahren, mit der Frage nach biographischen Plänen und den Möglichkeiten ihrer Umsetzung, wie sie in den verschiedenen Generationen durch öffentliche und familiäre Ressourcen und Restriktionen abgesteckt wurden und werden. Der Wandel des politischen Systems, der ökonomischen Bedingungen und der privaten Vorgaben für weibliche Biografien sowie das Zusammenspiel dieser Faktoren sollen in dieser Weise erkundet werden.

*Laufzeit:* 2015-2019

*Finanzierung:* Eigenmittel und Mittel aus Kooperationen von Erasmus+

#### **M.A. Catrin Dingler**

Promotion mit dem Arbeitstitel „Der Schnitt. Zur Bildung weiblicher Subjektivität in historischen Transformationsprozessen“ (voraussichtlicher Abschluss Dezember 2018).

Die Dissertationsschrift reflektiert die Bedeutung des Denkens der sexuellen Differenz für die Bildung weiblicher Subjektivität und das Ziel einer radikalen Veränderung der Geschlechter- und Gesellschaftsordnung. Mit der feministischen Infragestellung der gesellschaftlichen Geschlechterordnung gerät auch die Entgegensetzung von Bildung und Erziehung in die Diskussion. Ausgehend von der Alten Frauenbewegung um 1900, über die Neue Frauenbewegung um 1970 rekonstruiert die Arbeit Möglichkeiten und Inhalte der Bildung junger Frauen und die Entstehung feministischer Bildungsräume. Für die Gegenwart wird die Bedeutung der Tradierung feministischer Bildung in und außerhalb der Universität thematisiert.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Forschungsprojekt „Studium Generale in der BRD nach 1945“ (Casale/Molzberger)

#### **Dr. Jeannette Windheuser**

Promotion mit dem Titel: „Die Ohnmacht der Empirie. Geschlecht und Heimerziehung“ (Abschluss 02/2018; erscheint 11/2018 bei transcript: „Geschlecht und Heimerziehung. Eine erziehungswissenschaftliche und feministische Dekonstruktion (1900 bis heute)“). Die Studie zur Bedeutung von Geschlecht in der Heimerziehung verschiebt gewohnte erkenntnistheoretische und methodologische Zugänge: Zunächst von einer qualitativen Fotografiebefragung ausgehend werden eine an sozialwissenschaftlicher und psychologischer Empirie orientierte Erziehungswissenschaft und eine gendertheoretische Geschlechterforschung selbst Objekte der Forschung. Mit Bezug auf Luce Irigaray, Jacques Derrida und Heide Schlüppmann

wird ein differenztheoretischer, feministisch-genealogischer und ästhetischer Perspektivwechsel vorgenommen, der die Geschlechtlichkeit nicht nur des Gegenstandes Heimerziehung, sondern auch von Theorie und Empirie hervortreten lässt.

### Yuliya Grishina

Domestic Violence in Russia: Yuliya Grishina is a doctoral student of Doris Bühler-Niederberger working on a thesis on domestic violence in Russia. The thesis is allocated in the intersection of a sociology of violence and a sociology of media as she is looking for the interconnection between the way media presents the problem and the attitudes towards the problem among Russian women. In the course of her work, she has already gathered and analyzed a large amount of data on the way domestic abuse towards women is presented on Russian television and how these depictions are perceived by female audiences and may change or confirm their attitudes.

*Laufzeit:* 2017-2020

*Finanzierung:* Eigenmittel und STIBET Stipendium

### Publikationen (nur wenige ausgewählt)

Casale, R. (2013): Feministische Theorie zwischen Kritik und Utopie. In: *Feministische Studien*, 1/2013, S. 16-20

Casale, R. (2014): Epistemologisierung und Kulturalisierung feministischer Theorien. In: Rendtorff, B./Riegraf, B./Mahs, C. (Hrsg.): 40 Jahre Feministische Debatten. Resümee und Ausblick. Weinheim und Basel 2014, S. 150-162

Casale, R. (2014): Subjekt feministisch gedacht. Zur Verwechslung von Subjekt und Identität in der Gender Studies. In: Fleig, A. (Hrsg.): Die Zukunft von Gender. Begriff und Zeitdiagnose. Campus Verlag: Frankfurt a. M., S. 76-96

Casale, R. (2017): Zärtlichkeit der Strenge. In: *Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung*, 13/2017, S. 155-162.

Casale, R./Kuster, F. (Hrsg.) (2014): Sex in the City - Frauen im öffentlichen Raum. In: *Feministische Studien*, Heft 2, 32/2014.

Dingler, C. (2015): Disenchanted Subjects? On the Experience of Subjectivity in Care Relations. In: *Ethics of Social Welfare. Special Issue: Deliberation and Transformation from the Ethics of Care*. Vol. 9/2, S. 209-215.

Dingler, C. (2016): Relationale Subjektivität. Zur Theoriegeschichte der Care-Ethik. In: Conradi, E./Vosman, F. (Hrsg.) (2016): *Praxis der Achtsamkeit: Schlüsselbegriffe der Care-Ethik*. Frankfurt/M./New York: Campus, S. 93-113.

Frohn, J./Süßenbach, J. (Hrsg.) (2012): Geschlechtersensibler Schulsport. (Themenheft). *sportpädagogik*, 36 (6).

Hartmann, J./Messerschmidt, A./Thon, C. (2017):

Queertheoretische Perspektiven auf Bildung – Pädagogische Kritik der Heteronormativität. *Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft* 13/2017. Opladen: Barbara Budrich Verlag 2017.

Jansen, C. T./Baumgart, C./Hoppe, M.W./Freiwald J. (Hrsg.) (2012): Trainingswissenschaftliche, geschlechtsspezifische und medizinische Aspekte des Hochleistungsfußballs. Beiträge und Analysen zum Fußballsport XVIII. *Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft*, Band 222. Hamburg: Edition Czwalina Feldhaus.

Messerschmidt, A. (2016): Die Sexualisierung der Anderen – globale Kontexte und Perspektiven solidarischer Bildung. (mit Paul Mecheril) In: *Widersprüche*, 36. Jg., Heft 141, S. 147-158.

Messerschmidt, A. (2016): Nach Köln – Zusammenhänge von Sexismus und Rassismus thematisieren. In: Castro Varela, M./Mecheril, P. (Hrsg.): *Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart*. Bielefeld, S. 159-171.

Messerschmidt, A. (2017): Differenzreflexivität und intersektionale Kritik – Ansatzpunkte einer nicht identifizierenden Pädagogik. In: Balzter, N./Klenk, F. C./Zitzelsberger, O. (Hrsg.): *Queering MINT. Impulse für eine dekonstruktive Lehrer\_innenbildung*. Opladen: Barbara Budrich Verlag 2017, S. 47-57.

Messerschmidt, A. (2017): Komplexität annehmen – Verflechtungen von Sexismus und Rassismus reflektieren gegen einen migrationsfeindlichen Konsens. In: Bröse, J. et al. (Hrsg.): *Flucht. Herausforderungen für die Soziale Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS 2017, S. 21-35.

Schmidt, J., Martin, A. & Salewski, C. (2017). Gender differences in eating behavior and eating pathology: The mediating role of rumination. *Appetite*, 110, 103-107.

Vöhringer, J., Schmidt, J. & Martin, A. (2017). Gender differences in skin picking behaviour and relations to health in a German community sample. 31st Conference of the European Health Psychology Society, Padua, Italien.

Windheuser, J. (2012): Ästhetische Bildung: Differenz und sinnliche Wahrnehmung. In: Kampshoff, M./Wiepcke, C. (Hrsg.): *Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik*. Wiesbaden: Springer, S. 401-414.

Windheuser, J. (2014): Die symbolische und generationale Ordnung der sexuellen Gewalt in der Missbrauchsdebatte. In: Budde, J./Thon, C./Walgenbach, K. (Hrsg.): *Männlichkeiten. Geschlechterkonstruktionen in pädagogischen Institutionen*. *Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft*. Bd. 10. Opladen: Budrich, S. 201-219.

### Laufende Promotionsarbeiten

- › Dipl. Soz. Wiss. Christine Charon  
Promotion zum Thema: Welche Auswirkungen hat Gleichstellungspolitik auf Karriereaussichten von Frauen in der Wissenschaft? (Betreuerin: Prof. Dr. Behrens)
- › Ronja Hahmann  
Promotion über Bildungsverläufe junger sambischer Studentinnen
- › Anna Hartmann  
Promotion über Sorge- und Geschlechterverhältnisse im Spätkapitalismus
- › Sabrina Wüllner  
Promotion zum Forschungsprojekt „Gender and Schooling“

### 3.2 LEHRE (AUSZUG)

Unter anderem wurden folgende Lehrveranstaltungen in den verschiedenen Instituten der Fakultät 2 für Human- und Sozialwissenschaften zum Themenschwerpunkt im Berichtszeitraum realisiert:

#### Prof. Dr. Judith Frohn

Seminar: Geschlechtersensibler Sportunterricht (regelmäßige Veranstaltung)

#### M.A. Anna Hartmann

Seminar: Geschlechterdimensionen der Care-Debatte (WS 2017/18)

#### Florian C. Klenk

Seminar: Heteronormativität als kritische Perspektive in der Pädagogik (WS 2016/17)

Seminar: Streitpunkt geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Schule und Gesellschaft (SoSe 2017)

Seminar: Buzzword „Frühsexualisierung“ – Aktuelle Debatten zu (Anti-)Genderismus und sexueller Vielfalt in Schule und Gesellschaft (WS 2017/18)

#### Prof. Dr. Maria Anna Kreienbaum

Vorlesung: Einführung in die Geschlechterforschung (regelmäßig, curricular verankert)

Mit Studierenden durchgeführte Forschungsprojekte:

- › Projekt „Moderne Konzepte von Männlichkeit“ (2012-2014)  
– in Anlehnung an Raewyn Connell und Michael Meuser. Transnational business masculinity als moderne Form hegemonialer Männlichkeit

- › Projekt „Gender and Schooling“ (2016-2017) – hierbei wurde die 1980er Studie von Michelle Stanworth repliziert und erkundet, ob die alten Befunde heute noch gelten oder ob Lehrpersonen heute weniger stereotype Geschlechterbilder zeigen als seinerzeit oder ob es das Vorurteils-bezogene Verhalten jetzt beispielsweise gegenüber Schüler/innen mit Migrationshintergrund gerichtet ist. Stanworths methodische Instrumente wurden in diesem Projekt reflektiert, adaptiert, erprobt und ausgewertet.

#### Prof. Dr. Astrid Messerschmidt

Vorlesung: Geschlechtertheorien und Geschlechterreflexive Bildung (SoSe 2017 und 2018)

Seminar: Migrationsgesellschaftliche Konzepte geschlechterreflexiver Bildung (SoSe 2017 und 2018)

Seminar: Pädagogische Perspektiven auf Diversität und Diskriminierung (SoSe 2017 und 2018)

Vorlesung: Neuere Positionen intersektionaler Geschlechterforschung (WS 2016/17)

#### M.A. Lisa Reiner

Seminar: Bildung durch Bilder – Gender in den Medien (SoSe 2018)

Seminar: Gender als Dimension der Pädagogik (SoSe 2017 und WS 2017/18)

#### Dr. Elke Wiechmann

Seminar: Genderpolitik im modernen Staat (WS 2011/12, SoSe 2013, WS 2014/15)

Seminar: Migrationspolitik in Genderperspektive (SoSe 2012, WS 2013/14)

Seminar: Politische Partizipation und Gender (WS 2012/13, SoSe 2014) 

3

0

V

W

\_FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFT – SCHUMPETER  
SCHOOL OF BUSINESS AND  
ECONOMICS

# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG

## BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

zum Stichtag 01.02.2018

### 1. GEGENÜBERSTELLUNG DER KONKRETEN ZIELVORGABEN (GLEICHSTELLUNGSPLAN 2011) UND DER AUSGEWIESENEN IST-DATEN (2018) – QUANTITATIVER TEIL

Aus der Gegenüberstellung der im letztgültigen Gleichstellungsplan genannten konkreten Zielvorgaben (2011) und der im Raster ausgewiesenen Ist-Daten (2018) lässt sich folgender Zielerreichungsgrad ermitteln:

#### **Professorinnen**

Der Anteil an Professorinnen-Stellen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft liegt aktuell (02/2018) bei 17,2 %. Verglichen mit der Ausgangslage 12/2011, wo der Frauenanteil bei 16,0 % lag, ist eine Erhöhung des Frauenanteils um 1,2 %-Punkte zu verzeichnen.

#### **Wissenschaftliche und Studentische Mitarbeiterinnen, Sonstige Angestellte und Beamtinnen**

Für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen lässt sich für den Zeitpunkt 02/2018 feststellen, dass 34,7 % der Angestellten weiblich sind. Hier liegt also eine Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, verglichen mit der Ausgangslage 12/2011, um 0,6 %-Punkte vor. Die sog. „Sonstigen Angestellten und Beamten“ bestehen wie auch im Jahr 2011 zu 100 % aus Mitarbeiterinnen. Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter liegt aktuell bei 7,4 %, was gegenüber der Quote von 12/2011 einer Verschlechterung um 10,8 %-Punkte entspricht. 51,1 % der studentischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind aktuell weiblichen Geschlechts, was einer Erhöhung der Frauenquote um 1,6 %-Punkte entspricht.

Der Anteil an Mitarbeiterinnen über alle Karrierestufen hinweg liegt in der Fakultät Wirtschaftswissenschaft zum Zeitpunkt 02/2018 insgesamt bei 41,1 %. Dies liegt knapp unter dem im Jahr 2011 erreichten Wert von 41,8 %.

#### **Studierende**

Im Jahr 2018 sind insgesamt 51,9 % der Studienanfänger und -anfängerinnen des Bachelorstudiengangs Wirtschaftswissenschaft an der Schumpeter School weiblich. Verglichen mit der Ausgangslage 12/2011 liegt eine Erhöhung der Quote um 0,4 %-Punkte vor. Der Anteil der Studienanfängerinnen, die in einem der wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengänge

eingeschrieben sind, beträgt 56,3 %, was einer Erhöhung der Quote, verglichen mit der Ausgangslage 12/2011, um 6,6 %-Punkte entspricht. Insgesamt lag der Anteil aller Studienanfängerinnen innerhalb der Fakultät bei 54,1 % und somit 3,6 %-Punkte über dem Anteil aus dem Jahr 12/2011.

Die Frauenquote der aktuell eingeschriebenen Bachelorstudierenden liegt mit 49,5 % um 0,2 %-Punkte über der Quote der Ausgangslage aus dem Wintersemester 2011/2012. In den Masterstudiengängen beträgt der Frauenanteil 55,2 %, was eine Erhöhung gegenüber der Ausgangslage um 2,7 %-Punkte darstellt. Die sog. „Sonstigen Studiengänge“ weisen 02/2018 einen Frauenanteil von 28,6 % und somit eine Verringerung des Anteils um 12,7 %-Punkte gegenüber der Ausgangslage auf.

Die Frauenquote der Absolventen und Absolventinnen des Bachelorstudiengangs Wirtschaftswissenschaft betrug im Jahr 2011 51,5 %. Da der Fakultät zurzeit noch keine aktuellen Absolventen und Absolventinnen-Zahlen für 2018 vorliegen, wird im Folgenden die Ausgangslage mit den Prognosezahlen für das Prüfungsjahr 2015 verglichen. Für das Prüfungsjahr 2015 wurde eine Erhöhung der Frauenquote im Bachelorstudiengang auf 54,7 % prognostiziert.

Auch für die Masterstudierenden ist eine Erhöhung des Frauenanteils von ursprünglich 43,6 % (12/2011) auf 52,1 % für das Prüfungsjahr prognostiziert worden.

Schließlich liegt für die „sonstigen Studiengänge“ die Prognose der Studierendenzahlen für das Prüfungsjahr 2015 insgesamt bei 0 %. Dies ist durch die Einstellung des fakultätsinternen Diplomstudiengangs zu erklären.

Der Frauenanteil der Karrierestufe „Promotion“ liegt aktuell bei 34,8 %, was einer Erhöhung gegenüber dem Jahr 2011 um 28,9 %-Punkte entspricht. Im Bereich „Habilitationen“ ist keine Entwicklung zu verzeichnen. Hier liegt der Frauen- sowie Männeranteil sowohl 2011 als auch 02/2018 bei 0 %.

## 2. UMSETZUNG DER GENDERPOLITIK IN DER FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT – SCHUMPETER SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS – QUALITATIVER TEIL

Die angestrebten Veränderungen in der Fakultät, welche im Maßnahmentableau vom 12. Februar 2007 festgehalten wurden, sind erfolgreich umgesetzt bzw. implementiert.

So herrscht in der gesamten Fakultät sowohl in der dienstlichen, als auch in der außerdienstlichen Korrespondenz (Dokumente, Verlautbarungen, Informationsschriften) eine schriftliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die durch eine geschlechtsneutrale Sprache unterstützt wird. Auch die in den Jahren 2007/2008 neu überarbeitete Fakultätshomepage trägt der sprachlichen Genderung in vollem Umfang Rechnung.

Alle Zeugnisse und Urkunden, die in der Fakultät erstellt werden, entsprechen geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen (Bachelor/Master).

Bei der Besetzung von Stellen im Bereich „Sonstige Angestellte und Beamte“ gestaltet sich eine ausgeglichene Besetzung schwierig, da die Bewerberinnenlage eine Erhöhung des männlichen Anteils häufig nicht zulässt.

Die Fakultät ist stetig bemüht die Repräsentanz von Frauen in allen relevanten Gremien zu steigern. Sollte dies aufgrund der Ungleichverteilung im Professorium nicht immer möglich sein, wird die Gremienbesetzung im Bereich Mittelbau und Studierende mit Frauen anvisiert.

Die Fakultät sieht eine Personalentwicklung, die an Gleichstellung und Vielfalt orientiert ist, als elementar und zukunftsweisend an. Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wird ein erhöhtes Augenmerk auf speziell für weibliche Mitarbeiterinnen ausgerichtete Angebote gelegt. Gezielte Förderprogramme, die sich speziell auf Nachwuchswissenschaftlerinnen konzentrieren, gewinnen bzw. fördern zum einen weibliche Mitarbeiterinnen und stärken zum anderen die genderorientierte Denk- und Handlungsweise in der Fakultät. Gezielte Hinweise (Bsp.: Aushänge, Newsletter, direkte Ansprachen etc.) machen die akademischen Mitarbeiterinnen

der Schumpeter School auf Workshop-, Training- und Coachingangebote speziell für Wissenschaftlerinnen aufmerksam. Aktuelle Informationen sowie eine erste Beratung zum Fortbildungsprogramm und den zentralen Institutionen bzw. Service Dienstleistungen im Bereich Gender & Diversity (Bsp. Familienbüro) sind im Dekanat im Servicebereich zur Verbesserung von Qualität in Studium und Lehre stetig erhältlich.

## 3. FAZIT UND AUSBLICK

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgrund der vorhandenen Datenlage eine zufriedenstellende Situation abzeichnet, wenngleich sich auch in der aktuellen Laufzeit unterschiedliche Verbesserungspotenziale auftun. Zu nennen sind hier beispielsweise die weitere Erhöhung des Professorinnenanteils oder die Akquise männlicher Bewerber für Sekretariatsstellen.

Die Umsetzung der Steigerung des Frauenanteils ist in fast allen Bereichen gelungen, soll jedoch für die Jahre 2018 bis 2022 und darüber hinaus wesentlich gesteigert werden.

Die Schumpeter School möchte zukünftig erhöhtes Augenmerk auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft legen. Frauen sollen gezielt zur Habilitation bzw. zur Bewerbung auf Juniorprofessuren ermuntert werden. Auch kann, sofern von der Wissenschaftlerin gewünscht, ein Programm zwischen Fakultät, Gleichstellungsbüro und Wissenschaftlerin entwickelt werden, welchen den Weg zur Professur erleichtert. Hier könnte die Schumpeter School beispielsweise Veranstaltungs- oder Sitzungstermine in kinderbetreuungsfreundliche Zeiten verlegen. Zudem wird die Fakultätsleitung vermehrt bereits im Bewerbungsverfahren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf den Dual Career Service der Bergischen Universität Wuppertal hinweisen. Dies soll neben der Akquise hervorragender Wissenschaftlerinnen auch deren Work-Family-Balance fördern und stärken. 🌿

NO

ON

NO

NO

\_FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK  
UND NATURWISSENSCHAFTEN

# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG

## BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

zum Stichtag 01.02.2018

### EINFÜHRUNG

Wie in allen MINT-Fächern, so liegt auch in der Fakultät 4 im Bereich des wissenschaftlichen Personals der Frauenanteil in allen Fachgruppen unter 50 %. Gravierende Änderungen in Bezug auf den Frauenanteil hat es nicht gegeben und werden auch zukünftig – bezogen auf Kopffzahlen – nicht erwartet. Beim unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personal ist die Fluktuation gering, so dass lediglich Einzelfälle ohne große statistische Relevanz zu betrachten sind. Bei allen Besetzungen freier Dauerstellen erfolgt die Auswahl ausschließlich auf Basis der für die Stelle formulierten Qualitätskriterien.

Nichtsdestotrotz konnte die Zahl der Professorinnen im Berichtszeitraum deutlich erhöht werden, und zwar von 13.8 auf 20.7 %.

Bei den befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern ist die Stellenfluktuation dagegen aufgrund von kurzen Vertragslaufzeiten recht hoch. Trotzdem kann auch hier ein positiver Trend in den letzten Jahren verzeichnet werden, Der Anteil von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau stieg von 24.2 % auf 30.4 %. Auch unter den Lehrbeauftragten ist ein positiver Trend sichtbar mit einem Anstieg von 22.6 auf 33.3 %.

Wie im vergangenen Berichtszeitraum, so hat sich der Fachbereich weiterhin intensiv um die Förderung des Nachwuchses in den mathematischen und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen bemüht. Ein besonderer Fokus liegt weiterhin darauf, mehr Mädchen für ein Studium dieser Fächer zu begeistern. Ein Leuchtturmprojekt ist hierbei die SommerUni, die ausschließlich für Schülerinnen angeboten wird. Weitere bewährte Aktivitäten beinhalten u.a. den Einsatz in und für die KinderUni, Informationsveranstaltungen in den Schulen, Schnupperwochen, Experimente an den Schulen (SchulPOOL).

Die Fakultät 4 – Mathematik und Naturwissenschaften gliedert sich in 3 Fachgruppen, die aufgrund ihrer unterschiedlichen Strukturen im Folgenden separat behandelt werden:

- › *Fachgruppe Mathematik und Informatik*
- › *Fachgruppe Physik*
- › *Fachgruppe Chemie und Biologie*

### A. FACHGRUPPE MATHEMATIK UND INFORMATIK

Der Anteil von Frauen bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften (Stellenäquivalente) liegt bei circa 36 %, und hat sich somit nicht bedeutend geändert. Bei der Besetzung solcher Stellen hat es in der Vergangenheit immer wieder große Probleme gegeben, überhaupt geeignete Studierende zu finden, die nicht die von der Industrie und freien Wirtschaft angebotenen, finanziell und ausstattungsmäßig attraktiveren Stellen vorziehen.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten im Mittelbau insgesamt liegt bei 31.5 %, und hat sich so im Vergleich zu dem Mittelwert von 19 % Frauenanteil in den Jahren 2011 -2018 wesentlich erhöht. Zu bemerken ist, dass die Anzahl der Angestellten im Mittelbau wegen der befristeten Stellen immer Schwankungen unterworfen, ist. Auch konnte wie geplant eine Dauerstelle mit einer weiblichen Mitarbeiterin besetzt werden.

Auch bei den Professuren zeigt sich eine inzwischen deutlich verbesserte, aber dennoch immer geringe Repräsentanz von Frauen, dessen Erhöhung angestrebt wird. Die Anzahl der Frauen unter den W2/C3 und W3/C4-Stellen ist seit 2015 von 5 auf 9 gestiegen, und damit deutlich höher als geplant. Von den insgesamt 27 Professuren sind somit Anfang 2018 ein Drittel mit Frauen besetzt. Laut Statistischem Bundesamt Deutschland (Pressemitteilung Nr. 235 vom 06.07.2010) sind deutschlandweit nur 12 % aller Professuren in den Fächern Mathematik und Naturwissenschaften mit Frauen besetzt. Damit liegt die Fachgruppe bundesweit in der Spitzengruppe.

Laut aktueller Studierendenstatistik (Februar 2018) sind in den Studiengängen der Mathematik und Informatik insgesamt 51% der Bachelor Studienanfänger und 70 % der Master Studienanfänger weiblich. Vor Allem die Anzahl der weiblichen Masterstudierende, welche maßgeblich im Bachelor an der Bergischen Universität Wuppertal ausgebildet wurden, ist im Vergleich zum Stand im Studienjahr 2011 um weitere 31 % gestiegen. Die Anzahl der Bacheloranfänger ist dagegen im gleichen Zeitraum nur um 3.8 % gestiegen.

Interessant ist insbesondere die Erhöhung der Anzahl der weiblichen Promotionsabschlüssen in Mathematik und

Informatik an der Bergischen Universität Wuppertal in den letzten Jahren. Während im Zeitraum 2010-2012 nur knapp 32 % der Promotionsabschlüsse von weiblichen Doktoranden stammten, erhöhte sich diese Zahl im Zeitraum 2016-2018 auf knapp 42 %. Damit ergibt sich für die Zukunft eine gute Ausgangsbasis für die Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich.

## B. FACHGRUPPE PHYSIK

In physikalisch-orientierten Berufen sind Frauen bundesweit nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Diese Personalsituation spiegelt sich auch beim wissenschaftlich-technischen Bereich der Fachgruppe Physik an der Bergischen Universität wider.

Im Bereich der Fachgruppe Physik ist es auch im Berichtszeitraum aufgrund der Bewerberlage nicht gelungen eine Professorin zu berufen.

Bei den Beschäftigten im akademischen Mittelbau konnte der Anteil der Wissenschaftlerinnen von 13.6 % auf 15.9 % erhöht werden in Richtung der Zielmarke von 20 %, bei den Lehrbeauftragten sogar um 16.7 %. Auch im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte ist eine positive Tendenz zu verzeichnen. So stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten um 7 % von 19.6 % auf 26.5 %.

Im Bereich der Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung konnte der Frauenanteil von 40.7 % auf 44.4 % deutlich in Richtung 50 % erhöht werden.

Besonders erfreulich ist der Anstieg der weiblichen Promotionen im Berichtszeitraum von 21.4 % auf 33.3 %. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Tendenz auch in den kommenden Jahren weiter steigt und sich dem Frauenanteil der Studierenden anpasst.

Insbesondere im Bachelorbereich ist weiterhin eine positive Entwicklung in den Studierendenzahlen zu verzeichnen. So stiegen die Anfängerzahlen der Anteil der weiblichen Studierenden von 33.2 % auf 51.8 %, und bei den Absolventinnen von 12.7 % auf 23.6 %. Diese erfreulichen Zahlen sind durch die gezielten Veranstaltungen der Fachgruppe zu erklären, insbesondere durch die SommerUni.

## C. FACHGRUPPE CHEMIE UND BIOLOGIE

In der Fachgruppe Chemie und Biologie ist im Berichtszeitraum die Anzahl der Professorinnen und Professoren von 16 auf 14 gesunken, jedoch der Anteil der Professorinnen mit 3 gleich geblieben, was mit einem prozentualen Anstieg einhergeht. Betrachtet man die Fächer Chemie und Biologie getrennt, so wurde in der Biologie ein Professor bei derzeit zwei Professorinnen neu berufen, so dass der Frauenanteil mit 2/3 noch deutlich über 50 % liegt. Im Fach Chemie erhöhte sich zwar prozentual der Frauenanteil, was aber ausschließlich auf die niedrigere Zahl der insgesamt besetzten Stellen zurückzuführen ist. Zum WiSe 2018/2019 wird in der Didaktik der Chemie Frau Dr. Bohrmann-Linde als Professorin anfangen und in der Lebensmittelchemie verhandelt die Bergische Universität mit Frau Dr. Bornhorst als Erstplatzierte im laufenden Berufungsverfahren, so dass davon auszugehen ist, dass sich in Kürze die Anzahl der Professorinnen und damit auch der Frauenanteil in diesem Bereich signifikant erhöhen wird.

Im Bereich des Akademischen Mittelbaus konnte der Anteil der Mitarbeiterinnen mit ca. 33 % (Chemie) und 80 % (Biologie) konstant gehalten werden. Eine ähnliche Konstanz ist bei den sonstigen Angestellten zu verzeichnen.

Auf die Anzahl der weiblichen Studierenden und Studienanfängerinnen in der Fachgruppe wird nicht näher eingegangen, da alle Zahlen im Bereich von 50 % Frauenanteil oder (deutlich höher) liegen, und Schwankungen in diesem Bereich immer möglich sind.

Besonders erfreulich ist allerdings die Steigerung bei der Anzahl der Promotionen durch Wissenschaftlerinnen im Bereich Chemie-Biologie, die im Berichtszeitraum von 33.3 % auf 60 % stieg. 🌱

50

00

V

W

\_FAKULTÄT FÜR ARCHITEKTUR  
UND BAUINGENIEURWESEN

# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

*zum Stichtag 01.02.2018*

## 1. VORBEMERKUNG

Für die Fakultät 5 – Architektur und Bauingenieurwesen gilt das Leitbild der Bergischen Universität Wuppertal in gleicher Weise:

Als Teil einer modernen, eigenständigen Universität, die in der humboldtschen Bildungstradition steht, ist die Fakultät 5 in allen ihren wissenschaftlichen Gegenstandsbereichen der Suche nach Wahrheit im Bewusstsein gesellschaftlicher Verantwortung verpflichtet. Zu ihrem ethischen Verständnis gehört, dass Wissenschaft nur von selbstbestimmten Personen betrieben werden kann und die vornehmste Aufgabe akademischer Lehre darin besteht, Menschen zum eigenverantwortlichen Umgang mit Erkenntnis und ihrer Anwendung zu bilden.

Die Fakultät 5 betreibt auf unterschiedlichen Feldern internationale Spitzenforschung. Besonders im Bereich von Ausbildung und Transfer handelt sie zugleich im Bewusstsein ihres regionalen Bezugs. Insgesamt geht es ihr darum, Gesellschaft, Kultur, Technik und Natur sowie deren Wandel zu verstehen und zu gestalten.

Die Fakultät 5 begreift akademische Lehre als dialogischen Prozess zwischen Lehrenden und Lernenden. Sie legt besonderen Wert auf Bildung durch Vermittlung kritischer Reflexivität, gesellschaftlicher Urteilskraft und Handlungsfähigkeit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende bildet sie in hochqualifizierter Weise für deren zukünftige Aufgaben in der demokratischen Gesellschaft, der Wissenschaft und einzelnen Berufsfeldern aus.

In dem skizzierten Rahmen ist ein zentrales Ziel der Fakultät 5 die Weiterentwicklung eines zukunftsweisenden Forschungs- und Lehrprofils. Dieses orientiert sich an den bereits vorhandenen Spezifika und Stärken, insbesondere Interdisziplinarität und Innovationsfähigkeit, und greift künftige Bildungs- und Wissensanforderungen sowie Forschungsfragen auf. Mit dem stetigen Ausbau wissenschaftlicher Exzellenz auf Basis der im Leitbild der Universität skizzierten strategischen Schwerpunkte gehen verstärkte Aktivitäten einher, die auf eine weitere nationale und internationale Vernetzung zielen. Dem liegt die Überzeugung zu Grunde, dass internationalem Erfahrungsaustausch, transnationalen Forschungsk Kooperationen und interkultureller Kompetenz im Zuge der fortschreitenden Globalisierung eine zunehmende Relevanz zukommt.

Im Zuge der Stärkung verschiedenster Elemente von Lehre, Forschung und Transfer legt die Fakultät 5 Wert auf eine positiv-kooperative Organisationskultur, auf variable Möglichkeiten der gezielten Weiterbildung und -entwicklung seiner Mitglieder, auf einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt, auf ein familienfreundliches Klima sowie auf eine nachhaltige Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern. So will sie dazu beitragen, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen, insgesamt die Arbeitsbedingungen an der Fakultät 5 attraktiv zu gestalten und auch dadurch zusätzliche Spitzenkräfte für die Forschung und Lehre in Wuppertal zu gewinnen.

## 2. PERSONALSTAND SS 2015-SS 2018

	Anzahl der Studierenden SS 2015			Anzahl der Studierenden WS 15/16		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Bauing Bachelor	621	187	30 %	738	242	33 %
Bauing MASTER	80	4	5 %	96	32	33 %
Vwing Bachelor	273	34	12 %	337	86	26 %
Vwing MASTER	67	15	22 %	73	16	22 %

	Anzahl der Studierenden SS 2016			Anzahl der Studierenden WS 16/17		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Bauing Bachelor	656	211	32 %	718	223	31 %
Bauing MASTER	100	35	35 %	105	37	35 %
Vwing Bachelor	304	71	23 %	364	94	26 %
Vwing MASTER	74	19	26 %	73	18	25 %

	Anzahl der Studierenden SS 2017			Anzahl der Studierenden WS 17/18		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Bauing Bachelor	517	166	32 %	661	215	33 %
Bauing MASTER	91	27	30 %	113	30	27 %
Vwing Bachelor	281	76	27 %	335	88	26 %
Vwing MASTER	73	14	19 %	86	20	23 %

	Anzahl der Studierenden SS 2018		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Bauing Bachelor	635	206	32 %
Bauing MASTER	121	34	28 %
Vwing Bachelor	325	87	27 %
Vwing MASTER	94	2	2 %

	Anzahl der Absolventen SS 2015			Anzahl der Absolventen WS 15/16		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Bauing Bachelor	32	15	47 %	29	6	67 %
Bauing MASTER	7	2	29 %	6	3	50 %
Vwing Bachelor	15	3	20 %	14	9	64 %
Vwing MASTER	8	2	25 %	8	-	-

	Anzahl der Absolventen SS 2016			Anzahl der Absolventen WS 16/17		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Bauing Bachelor	40	14	35 %	28	7	25 %
Bauing MASTER	19	5	26 %	9	3	33 %
Vwing Bachelor	16	3	19 %	18	2	11 %
Vwing MASTER	14	5	36 %	10	2	20 %

	Anzahl der Absolventen SS 2017			Anzahl der Absolventen WS 17/18		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Bauing Bachelor	27	9	33%	23	10	43%
Bauing MASTER	16	9	56%	13	2	15%
Vwing Bachelor	21	7	33%	17	7	41%
Vwing MASTER	9	-	-	11	5	45%

	Anzahl der Studierenden SS 2015			Anzahl der Studierenden WS 2015/16		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur Bachelor	126	165	57%	172	216	56%

	Anzahl der Absolventen SS 2015			Anzahl der Absolventen WS 2015/16		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur Master	17	22	56%	6	6	50%

	Anzahl der Studierenden SS 2016			Anzahl der Studierenden WS 2016/17		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur Bachelor	160	200	56%	177	244	58%

	Anzahl der Absolventen SS 2016			Anzahl der Absolventen WS 2016/17		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur Master	14	29	67%	13	9	41%

	Anzahl der Studierenden SS 2017			Anzahl der Studierenden WS 2017/18		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur Bachelor	141	197	58%	173	235	58%

	Anzahl der Absolventen SS 2017			Anzahl der Absolventen WS 2017/18		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur Master	24	39	62%	13	21	62%

	Anzahl der Studierenden SS 2018		
	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur Bachelor	170	226	57%

	Zahl der Promotionen (2015-2018)		
	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur	4	1	20%
Bauingenieurwesen	18	9	33%
Fakultät 5	22	10	31%

	Zahl der Professoren/Professorinnen (Kopfzahlen)		
	Männer	Frauen	Frauenanteil
Architektur	10	3	23 %
Bauingenieurwesen	16	1	6 %
Fakultät 5	26	4	13 %

### 3. PERSONALENTWICKLUNG

- › In der Statusgruppe der Professuren hat sich bei den Bauingenieuren die Zahl der Professorinnen um 1 Person reduziert und bei den Architekten um 1 Person zugenommen, so dass – bezogen auf die Gesamtfakultät – sich keine positive, aber auch keine negative Entwicklung ergeben hat.
- › Im Mittelbau ist die Entwicklung der Anzahl der Mitarbeiterinnen im Verhältnis zur Zahl der Mitarbeiter sowohl in der Architektur als auch im Bauingenieurwesen deutlich positiv.
- › Das Gleiche gilt für die sonstigen Angestellten und Beamten sowie für die Frauen als bei den weiblichen Lehrbeauftragten.
- › Lediglich im Bereich der studentischen Hilfskräfte ist der Frauenanteil erkennbar gesunken. Ein plausibler Erklärungsansatz für diese Entwicklung ist nicht bekannt.
- › Bei den Studierenden ist der Frauenanteil in der Architektur zwischen dem Prüfungsjahr 2015 und 2018 im Bereich Bachelor gleich geblieben, im Bereich Master ebenso. Im Bauingenieurwesen und im Verkehrswirtschaftsingenieurwesen hat sich der Frauenanteil im Bereich Bachelor und Master zwischen dem Prüfungsjahr 2015 und 2018 deutlich erhöht. Das Gleiche gilt für Master-Studierende.
- › Der Frauenanteil hat sich im Bereich der Promotionen in der Architektur zwischen dem Prüfungsjahr 2015 und 2018 deutlich, im Bauingenieurwesen leicht erhöht.
- › Habilitationen waren im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen.

### 4. DURCHFÜHRTE MASSNAHMEN

#### 4.1 STUDIERENDE

Die Professorinnen der Fakultät stellen sich als offizielle Ansprechpartnerinnen für Studentinnen und interessierte Schülerinnen zur Verfügung. Darauf wird auch in den kommentierten Vorlesungsverzeichnissen und auf der Homepage der Fakultät hingewiesen. Bei der Terminplanung für Lehrveranstaltungen werden im Rahmen der Möglichkeiten insbesondere die Wünsche von Studierenden, die Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen, berücksichtigt. Um ein zeitlich flexibleres Selbstlernen zu unterstützen, wird insbesondere im Hinblick auf Studierende, die Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen, empfohlen, geeignete Lehrmaterialien zu benennen oder zur Verfügung zu stellen. Bei größeren Lehrveranstaltungen wird jeweils eine Übungs- bzw. Tutoriengruppe für Studentinnen eingerichtet, wenn dies in entsprechendem Umfang gewünscht wird. Diese Gruppen werden vorzugsweise von Frauen geleitet. Die Fakultät 5 beteiligt sich mit Veranstaltungen an den Schülerinformationstagen und an der SommerUni. Insgesamt wird diesen Tagen ein großes Erfolgspotenzial zugeschrieben. Bei

den Schülerinformationstagen wird weiterhin Wert darauf gelegt, berufstätige Frauen vorzustellen. Studentinnen können erleben, dass viele Frauen Spitzenleistungen in den Bereichen Architektur und Bauingenieurwesen erbringen. Im Rahmen des Berufspraxiskolloquiums werden unregelmäßig Ingenieurinnen/Architektinnen, die in der Industrie bei Konsultants oder in der öffentlichen Verwaltung tätig sind, eingeladen. Lebenswege und Verdienste von Frauen werden vereinzelt im Rahmen von Lehrveranstaltungen zur Geschichte der Fächer behandelt.

#### 4.2 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

In der Fakultät 5 wird verstärkt versucht, geeignete Absolventinnen zu einer Promotion zu motivieren und die Beantragung von Promotionsstipendien wesentlich zu unterstützen. Alle Beschäftigtenstellen, die als Promotionsstellen dienen können, werden öffentlich ausgeschrieben. Auf die Möglichkeit einer Promotion wird hingewiesen und Frauen werden zu einer Bewerbung ausdrücklich aufgefordert. Um die Chancen für die Berufung von Professorinnen in der Fakultät 5 zu erhöhen, wird bei allen Berufungsverfahren darauf geachtet, dass das ausgeschriebene Arbeitsgebiet fachlich nicht zu eng ausgerichtet ist. Der Fachbereich 5 ist bemüht, eine Finanzierungs- und Vertretungsregelung für die Fälle zu finden, wo sonst durch Regelungen des Mutterschutzes Drittmittelprojekte in Verzug geraten könnten. Die Fakultät 5 versucht weiterhin, für wissenschaftliche Beschäftigte mit minderjährigen Kindern Möglichkeiten zu finden, einen Teil ihrer Arbeitsleistung zu Hause zu erbringen. Die Fakultät geht neue Wege der Nachwuchsförderung von Frauen in der post-doc-Phase zur Qualifizierung in Richtung Professorabilität. Zwei Frauen sind durch die bewusste Vergabe von Professoren Stellvertretungen in diesem Sinne gefördert worden.

#### 4.3 NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Das nichtwissenschaftliche Personal wird ausdrücklich ermutigt, von bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen der Hochschule und des Ministeriums Gebrauch zu machen und wird bei der Teilnahme von der Fakultät 5 unterstützt. Insbesondere auch für Frauen wird so aufgrund der erreichten Qualifikationen die Möglichkeit geschaffen, sich für höhere Gehaltsstufen zu bewerben oder auch innerhalb einer Gehaltsstufe besser bezahlt zu werden.

#### 4.4 MASSNAHMEN IN ALLEN ABTEILUNGEN GEMÄSS GLEICHSTELLUNGS- STANDARDS DER DFG

- › Jährliche Berichterstattung des Dekans in der Fakultät zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- › Jährliche Berichterstattung des Dekans im concilium decanale zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- › Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- › Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- › Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen
- › Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- › Öffentliche Ausschreibung von neu zu besetzenden Professurvertretungen, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird
- › Mindestens quotierte Einladung von Bewerberinnen zu einem Probevortrag in Berufungsverfahren, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen
- › Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen

#### 4.5 ZUSÄTZLICHE MASSNAHMEN IN DER ABTEILUNG ARCHITEKTUR

- › Benennung einer Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
- › Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Entwicklungsgespräche mit dem Rektorat
- › Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen
- › Integration von Genderthemen bei Gastvorträgen, Lehraufträgen, Hausarbeiten, Abschlussarbeiten
- › Verstärkte Gewinnung von Frauen zu (Fach-)Vorträgen z. B. bei Fachveranstaltungen, Ringvorlesungen, Kolloquien, Symposien
- › Verstärkte Gewinnung von Frauen bei Gastprofessuren und stellvertretenden Professuren
- › Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- › Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- › Girls Day

#### 4.6 ZUSÄTZLICHE MASSNAHMEN IN DER ABTEILUNG BAUINGENIEURWESEN

- › Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Entwicklungsgespräche mit dem Rektorat
- › Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen
- › Integration von Genderthemen bei Gastvorträgen, Lehraufträgen, Hausarbeiten, Abschlussarbeiten
- › Verstärkte Gewinnung von Frauen zu (Fach-)Vorträgen z. B. bei Fachveranstaltungen, Ringvorlesungen, Kolloquien, Symposien
- › Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- › Vergabe einer stellvertretenden Professur an eine Frau
- › Sichtbarmachung des Beitrags von Frauen an der wissenschaftlichen Entwicklung einzelner Fächer
- › Unterstützung des weiblichen wiss. Nachwuchses bei Besuch von Kongressen, Tagungen, Fachveranstaltungen zum Bekanntmachen in der Community; zur
- › Ermöglichung von Netzwerkbildung; zur Präsentation eigener wissenschaftlicher Ergebnisse
- › Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- › Welcome-Veranstaltung für Studentinnen in MINT-Fächern durch Tutorinnen oder Fachschaften
- › Girls Day
- › Mädchen verstärkt für Forschungspraktikum in MINT-Fächern gewinnen

#### 5. GESAMTBETRACHTUNG

Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter sind eine Querschnittsaufgabe der Bergischen Universität Wuppertal, die durch ein breites Portfolio von strukturellen und personellen Maßnahmen nachhaltig verankert ist ([http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/berichte\\_gleichstellungs\\_standards/gleichstellungsstandards\\_wuppertal\\_uni\\_2011.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/berichte_gleichstellungs_standards/gleichstellungsstandards_wuppertal_uni_2011.pdf)).

Die Fakultät 5 hat wie die Universität insgesamt beschlossen, Gleichstellung auf der Leitungsebene zu verankern, die Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils ambitionierter zu verfolgen und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen deutlicher dazustellen sowie einzelne Projekte zu verstetigen. Die für den Planungszeitraum 2015 bis 2018 beschlossenen Maßnahmen und die dabei zu erzielenden Effekte sind als ein kleiner Schritt in die richtige Richtung zu werten. Die Arbeits- und Studienbedingungen werden für Frauen attraktiver gestaltet, was durch die durchgehende Zunahme resp. Angleichung der Frauenanteile in den betrachteten Gruppen in der Vergangenheit bestätigt worden ist (siehe auch: Bericht der Fakultät 5 zum Frauenförderplan/Gleichstellungsplan an Hochschulen gem. § 5a (6) LGG, Bilanzierung des Entwicklungszeitraumes von 2006 bis 2010).

Eine Aufgabe der Zukunft wird sein, weiterhin dazu beizutragen, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen und dies im Sinne einer Selbstverstärkung anhand der erzielten Erfolge zu dokumentieren und zu publizieren. 

CO

OO

V

W

\_FAKULTÄT FÜR ELEKTROTECHNIK,  
INFORMATIONSTECHNIK UND  
MEDIENTECHNIK

# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG

## BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

zum Stichtag 01.02.2018

Hochschulen sind ein Grundpfeiler für Innovation, Forschung und Wissensweitergabe. Aufgrund unserer durch Technik geprägten Lebensweise kommt den Ingenieurwissenschaften eine besondere Bedeutung für die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft zu. Es ist daher wichtig, dass Frauen im Rahmen von Forschung und Lehre generell, aber insbesondere auch an unserer Fakultät in geeignetem Maße repräsentiert sind.

Der folgende Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik umfasst neben einer quantitativen Analyse der gegenwärtigen Situation auch einen qualitativen Überblick zu den Maßnahmen, die einer Unterrepräsentanz von Frauen in der Fakultät 6 entgegenwirken sollen. Im Folgenden werden Prozentangaben stets kaufmännisch auf die erste Dezimalstelle gerundet.

### 1. ANALYSE DER PERSONALZAHLEN

Innerhalb der sog. MINT-Fächer<sup>1</sup> sind Frauen in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals erheblich unterrepräsentiert. Dies gilt im besonderen Maße für die Ingenieurwissenschaften. Die Fakultät 6 der Bergischen Universität Wuppertal fügt sich bzgl. dieses Merkmals in das Bild ein, welches alle Hochschulen in Nordrhein-Westfalen aufzeigen (vgl. Gender-Report 2016 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, S.48).

Die im Folgenden gelisteten Daten geben einen Überblick über die Personalzahlen differenziert nach wissenschaftlicher Karrierestufe. Zahlen zum Jahr 2011 beziehen sich auf die Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011. Zahlen zur aktuellen Situation (Jahresangabe 2018) beziehen sich auf die entsprechenden Zahlen aus Februar 2018.

<sup>1</sup> Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

### 1.1 PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Professorinnen sind im Vergleich zum sonstigen Personal besonders unterrepräsentiert. Auch hier liegt die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik im landesweiten Durchschnitt der Fakultäten/Fachbereiche der Ingenieurwissenschaften (vgl. wiederum Gender-Report 2016 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, S. 48).

Im Bereich der Elektrotechnik und Informationstechnik an der Bergischen Universität Wuppertal liegt der Anteil von Professorinnen an der Gruppe aller Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (mit einer von dreizehn) bei 8 %. Im Bereich Druck- und Medientechnik ist keine Professorin beschäftigt. Im Vergleich zur Situation im Jahr 2011 haben sich diese Kennzahlen nicht verändert.

In den laufenden Berufungsverfahren für die Lehrstühle *Personalisierte mobile Sensorsysteme* und *IT-Security* beträgt der Anteil der zum Kolloquiumsvortrag eingeladenen Frauen 11 % bzw. 14 %.

### 1.2 MITTELBAU

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt im Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik bei 10 %. Hier ist keine Veränderung gegenüber der Situation im Jahr 2011 zu beobachten. Im Bereich Druck- und Medientechnik liegt der Anteil bei 44 % was einer Steigerung um 17 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2011 entspricht. Es liegen keine Daten vor, die eine Differenzierung nach Vergütungsstufen ermöglichen.

### 1.3 HILFSKRÄFTE

Der Anteil weiblicher Hilfskräfte (SHK und WHF) hat sich im Bereich Druck- und Medientechnik von 14 % auf 50 % gesteigert. Im Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik liegt der Anteil bei lediglich 12 % und hat sich im Vergleich zum Jahr 2011 sogar um 8 Prozentpunkte gemindert. Dies ist insofern verwunderlich, da sich der Anteil weiblicher Studierender gegenüber der Situation im Jahr 2011 vergrößert hat (s. u.). Es liegen keine Daten vor, die eine Differenzierung nach Qualifikationsstufe (SHK oder WHF) ermöglichen.

### 1.4 BESCHÄFTIGTE AUS TECHNIK UND VERWALTUNG

In der Gruppe des bisher nicht erwähnten Personals ist der Frauenanteil sowohl im Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik als auch im Bereich Druck- und Medientechnik mit einem Zuwachs von 38 % auf 49 % bzw. von 60 % auf 88 % vom Jahr 2011 zum Jahr 2018 deutlich gestiegen.

## 2. ANALYSE DER STUDIERENDENZAHLEN

Auch in der Gruppe der Studierenden sind Frauen in den MINT-Fächern unterrepräsentiert. Auch hier sind die Ingenieurwissenschaften besonders betroffen. Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik der Bergischen Universität ist mit einem Frauenanteil von 20 % an der Gruppe aller Studierender auch hier keine Ausnahme bzgl. des landesweiten Durchschnitts (vgl. Gender-Report 2016 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, S. 37).

Die nachfolgend diskutierten Daten geben einen Überblick über die Zahl Studierender differenziert nach Qualifikationsstufen. Zahlangaben beziehen sich auf die ermittelten Vollzeitäquivalente. Die zu Grunde gelegten Erfassungszeiträume unterscheiden sich zwischen den besprochenen Qualifikationsstufen und werden im Folgenden separat aufgeführt.

### 2.1 STUDIENANFÄNGERINNEN UND STUDIENANFÄNGER

In der Elektrotechnik und Informationstechnik lag der Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Bezug auf die Gesamtheit aller Studienanfängerinnen und Studienanfänger in diesem Bereich im SS 2017 und WS 2017/18 bei 27 % (Bachelor) bzw. 15 % (Master). Im Vergleich zum SS 2011 und WS 2011/12 verbuchten die Bachelorstudiengänge eine Steigerung des Studienanfängerinnenanteils um 6 Prozentpunkte. Die Masterstudiengänge der Elektrotechnik und Informationstechnik verbuchten jedoch einen Rückgang um 2 Prozentpunkte. Die absolute Anzahl der Master-Studienanfänger und -Studienanfängerinnen verdoppelte sich in diesem Zeitraum, wohingegen kein vergleichbarer Effekt in den Bachelorstudiengängen zu beobachten ist. Unklar ist, inwiefern auslaufende Diplomstudiengänge diese Zahlen beeinflusst haben. Es bleibt festzuhalten, dass der Anteil der Fachanfängerinnen (Bachelor) im Vergleich zur Situation im Jahr 2011 gestiegen ist.

In der Druck- und Medientechnik zeigt sich ein ähnliches Bild: Hier stieg der Anteil der Studienanfängerinnen von 51 % auf 53 % in den Bachelorstudiengängen und fiel von 47 % auf 28 % in den Masterstudiengängen. Auch hier ist der Einfluss auslaufender Diplomstudiengänge unklar. Hinzu kommt eine auf Grund einer Gesamtzahl von weniger als 15 Master-Studienanfängerinnen und -Studienanfängern recht hohe Anfälligkeit für statistische Streuungen. Es bleibt auch hier die positive Entwicklung des Fachanfängerinnenanteils im Bachelorbereich zu beachten.

### 2.2 STUDIERENDE

Bei der Gesamtzahl der Studierenden zeigt sich ein positiver Trend bzgl. des Frauenanteils. So stieg der Anteil der Studentinnen an der Gruppe aller Studierender des Bereiches Druck- und Medientechnik von 39 % in den Bachelorstudiengängen bzw. 37 % in den Masterstudiengängen im WS 2011/12 auf 56 % bzw. 39 % im WS 2017/18. Im Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik stieg der Anteil weiblicher Studierender von 15 % auf 23 % in den Bachelorstudiengängen um 8 Prozentpunkte im oben angeführten Zeitraum. In den Masterstudiengängen blieb der Studentinnen-Anteil konstant bei 14 %.

## 2.3 ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN

Der Anteil von Absolventinnen an der Gruppe der Absolventen und Absolventinnen lag in der Elektrotechnik und Informationstechnik im WS 2016/17 und SS 2017 bei 9 % in den Bachelor- und bei 15 % in den Masterstudiengängen. Im Bereich Druck- und Medientechnik betrug dieser Anteil 36 % (Bachelor) bzw. 28 % (Master).

Ein Vergleich zum WS 2010/11 und SS 2011 zeigt sich in der Elektrotechnik und Informationstechnik ein Rückgang des Absolventinnen-Anteils um 12 Prozentpunkte in den Bachelorstudiengängen und eine Steigerung um 9 Prozentpunkte in den Masterstudiengängen. Der Bereich Druck- und Medientechnik weist einen umgekehrten Trend auf: Hier ging der Absolventinnen-Anteil im Masterstudiengang um 22 Prozentpunkte zurück und stieg im Bachelorstudiengang um 7 Prozentpunkte.

Unklar ist in beiden Bereichen der Einfluss der Wehrpflicht-Aussetzung im Jahr 2011 sowie die damalige Einführung des G8-Abiturs. Die Angaben zum Bereich Druck- und Medientechnik lassen auf Grund der niedrigen Absolventenzahlen (weniger als 15) auch hier nur bedingt auf fluktuationsunabhängige Werte schließen.

## 2.4 PROMOTIONEN

Nominal gab es in den Prüfungszeiträumen WS 2016/17 und SS 2017 keine Promovendin. Das entspricht einem Rückgang des Promovendinnen-Anteils an der Gruppe aller Promovierender um 9 Prozentpunkte im Vergleich zu den Prüfungszeiträumen WS 2010/11 und SS 2011. Allerdings wurde hier im vorliegenden Zahlenmaterial nicht die tatsächliche Entwicklung über den gesamten Zeitraum abgebildet. Die Entnahme einer Stichprobe (WS 2016/17 plus SS 2017) ist statistisch stark verzerrend.

Frauen sind hier (wie auch in den oben bereits besprochenen Qualifikationsstufen) erheblich unterrepräsentiert. Allerdings schließt die geringe Anzahl von Promotionen (13 im WS 2016/17 und SS 2017) sowie die im Vergleich sehr kurzen Erfassungszeiträume eine statistisch signifikante Erfassung eines Trends aus.

### 3. BESPRECHUNG ERFOLGTER MASSNAHMEN

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik ist bemüht, Geschlechter benachteiligende Faktoren zu unterbinden und proaktive Maßnahmen zur Erreichung ausgeglichenerer Geschlechterverhältnisse zu ergreifen.

#### 3.1 BERGISCHES SCHUL-TECHNIKUM (BEST) UND SOMMER-UNI

Die obige Analyse der Studierendenzahlen zeigt deutlich, dass die Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb der Fakultät 6 vor allem ein Nachwuchsproblem ist. Um den Einfluss von gesellschaftlichen Rollenklischees auf die Wahl des Studienfaches entgegenzuwirken, ist es notwendig, Jugendlichen und insbesondere Frauen noch während der Schulzeit geschlechtsneutrale Informationen über technische Berufe zu vermitteln.

Das Bergische Schul-Technikum ermöglicht es Schülerinnen und Schülern ab Jahrgangsstufe 8 parallel zum Schulunterricht Einblicke in technisch geprägte Berufe zu erlangen. Pro Schulhalbjahr werden ca. 35 Kurse aus unterschiedlichen MINT-Bereichen angeboten. Darüber hinaus gibt es an über 67 Partnerschulen wiederkehrende Informationsveranstaltungen.

Im Schnitt der letzten zehn Jahre beträgt der Anteil der Schülerinnen an der Gruppe aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen 33%. Der Mädchen-Anteil bei den sogenannten Zertifikatskursen beträgt sogar 40%. Es werden auch reine Mädchen-Kurse angeboten, um den Schülerinnen das Kennenlernen technischer Anwendungen mit verminderter Hemmschwelle zu ermöglichen. Mit einer Frauenquote von 80% nimmt das Team des BeST eine besondere Vorbildfunktion ein. Hervorzuheben ist, dass das Bergische Schul-Technikum den Gleichstellungspreis 2017 der Bergischen Universität verliehen bekommen hat.

Die sogenannte SommerUni richtet sich speziell an junge Frauen, die sich für die Aufnahme eines Studiums in den MINT-Fächern interessieren. Das BeST ist bei dieser Veranstaltung vertreten und bietet dort vielfältige Kurse aus dem MINT-Bereich an. Darüber hinaus beteiligt sich das Bergische Schul-Technikum mit einem festen Kursangebot am bundesweiten Girl's day.

Die bereits seit vielen Jahren bestehenden Angebote sind sicherlich einer der Gründe für die oben besprochene erneut positive Entwicklung des Frauenanteils an den Studierendenzahlen. Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik wird das BeST weiterhin in seiner Arbeit unterstützen.

#### 3.2 VERSCHIEDENES

Flexible Arbeitszeiten (insbesondere beim wissenschaftlichen Personal) sind ebenso selbstverständlich wie die Befürwortung der Inanspruchnahme der Elternzeit und die Ermöglichung einer temporären Umstellung auf Teilzeitverträge.

Aus Sicht der Fakultät gibt es weder Webseiten, Dokumente noch Printerzeugnisse, die nicht-geschlechtsneutrale Sprache benutzen oder eine männliche Überrepräsentation unterstützen.

Eine geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien wird zwar befürwortet, ist aber auf Grund der oben besprochenen Verhältnisse oftmals nicht durchführbar. Eine Quotierung würde zu einer erheblichen Überpräsenz einzelner Personen in verschiedenen Gremien führen.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass sich die Fakultät 6 insbesondere bei Neueinstellungen strikt an die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes hält. 🌸

#### Literaturverzeichnis

*GenRep16: Beate Kortendiek, Ulla Hendrix, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Jenny Bünnig, Judith Conrads, Heike Mauer, Gender-Report 2016 - Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, 2016*

7

0

V

W

# \_FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU UND SICHERHEITSTECHNIK

# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG

## BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

zum Stichtag 01.02.2018

### 1. VORBEMERKUNG

Das im Leitbild der Bergischen Universität Wuppertal wiedergegebene Selbstverständnis kann auszugsweise auf die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik wie folgt übertragen werden:

Als Teil einer modernen, eigenständigen Universität, die in der humboldtschen Bildungstradition steht, ist die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik in allen ihren wissenschaftlichen Gegenstandsbereichen der Suche nach Wahrheit im Bewusstsein gesellschaftlicher Verantwortung verpflichtet. Zu ihrem ethischen Verständnis gehört, dass Wissenschaft nur von selbstbestimmten Personen betrieben werden kann und die vornehmste Aufgabe akademischer Lehre darin besteht, Menschen zum eigenverantwortlichen Umgang mit Erkenntnis und ihrer Anwendung zu bilden.

Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik betreibt auf unterschiedlichen Feldern internationale Spitzenforschung. Besonders im Bereich von Ausbildung und Transfer handelt sie zugleich im Bewusstsein ihres regionalen Bezugs. Insgesamt geht es ihr darum, Gesellschaft, Kultur, Technik und Natur sowie deren Wandel zu verstehen und zu gestalten.

Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik begreift akademische Lehre als dialogischen Prozess zwischen Lehrenden und Lernenden. Sie legt besonderen Wert auf Bildung durch Vermittlung kritischer Reflexivität, gesellschaftlicher Urteilskraft und Handlungsfähigkeit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende bildet sie in hochqualifizierter Weise für deren zukünftige Aufgaben in der demokratischen Gesellschaft, der Wissenschaft und einzelnen Berufsfeldern aus. Hierbei erhebt sie den Anspruch, sehr gute Arbeits- und Studienbedingungen zu bieten.

In dem skizzierten Rahmen ist ein zentrales Ziel der Fakultät die Weiterentwicklung eines zukunftsweisenden Forschungs- und Lehrprofils. Dieses orientiert sich an den bereits vorhandenen Spezifika und Stärken, insbesondere Interdisziplinarität und Innovationsfähigkeit, und greift künftige Bildungs- und Wissensanforderungen sowie Forschungsfragen auf. Mit dem stetigen Ausbau wissenschaftlicher Exzellenz auf Basis der im Leitbild der Universität skizzierten strategischen Schwerpunkte gehen verstärkte Aktivitäten einher, die auf eine weitere nationale und internationale Vernetzung zielen. Dem liegt die Überzeugung zu Grunde, dass internationalem Erfahrungsaustausch, transnationalen Forschungskooperationen und interkultureller Kompetenz im Zuge der fortschreitenden Globalisierung eine zunehmende Relevanz zukommt.

Im Zuge der Stärkung verschiedenster Elemente von Lehre, Forschung und Transfer legt die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik Wert auf eine positiv-kooperative Organisationskultur, auf variable Möglichkeiten der gezielten Weiterbildung und -entwicklung ihrer Mitglieder, auf einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt, auf ein familienfreundliches Klima sowie auf eine nachhaltige Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern. So will sie dazu beitragen, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen, insgesamt die Arbeitsbedingungen an der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik attraktiv zu gestalten und auch dadurch zusätzliche Spitzenkräfte für die Forschung und Lehre in Wuppertal zu gewinnen und zu binden.

## 2. PERSONALENTWICKLUNG

### 2.1 ZAHL DER STUDIERENDEN

Die Zahl der Frauen konnte sowohl im Maschinenbau (um ca. 10 %) als auch in der Sicherheitstechnik (um ca. 60 %) erhöht werden. Die Frauenanteile bewegen sich dagegen in unterschiedliche Richtungen: eine leichte Verringerung im Maschinenbau, eine deutliche Erhöhung in der Sicherheitstechnik. Insgesamt stieg der Frauenanteil von 13,8 % auf 16,0 % an.

	Männer	Männer	Frauen	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil
	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018
<b>Maschinenbau</b>	558	721	81	89	12,7 %	11,0 %
<b>Sicherheitstechnik</b>	656	693	113	181	14,7 %	20,7 %
<b>Fakultät 7</b>	1214	1414	194	270	13,8 %	16,0 %

### 2.2 ZAHL DER ABSOLVENTEN UND ABSOLVENTINNEN

Die Frauenanteile liegen bei den Absolventinnen im Maschinenbau geringfügig unter, in der Sicherheitstechnik geringfügig über den der Studierenden. Absolut ist die Zahl der Absolventinnen sowohl im Maschinenbau als auch in der Sicherheitstechnik deutlich angestiegen. Insgesamt konnte der Frauenanteil von 15,3 % auf 17,4 % erhöht werden.

	Männer	Männer	Frauen	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil
	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018
<b>Maschinenbau</b>	34	70	4	8	10,5 %	10,3 %
<b>Sicherheitstechnik</b>	86	87	18	25	17,3 %	22,3 %
<b>Fakultät 7</b>	120	157	22	33	15,3 %	17,4 %

### 2.3 ZAHL DER PROMOTIONEN UND HABILITATIONEN

Aufgrund der kleinen Zahlen ist eine Bewertung der Anteile schwierig. In der Fakultät stieg bei den Frauen die Zahl der Promotionen von null auf zwei und es gab eine Habilitation; bei den Männern stieg die Zahl der Promotionen von fünf auf siebzehn und es gab ebenfalls eine Habilitation. Insgesamt hat in der Fakultät der Frauenanteil zugenommen und liegt geringfügig höher als beim Anteil der Studierenden, geringfügig niedriger als beim Anteil der Absolventinnen.

	Männer	Männer	Frauen	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil
	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018
<b>Maschinenbau</b>	0 + 0	5 + 0	0 + 0	0 + 0		0 %
<b>Sicherheitstechnik</b>	5 + 0	12 + 1	0 + 0	2 + 1	0 %	18,8 %
<b>Fakultät 7</b>	5 + 0	17 + 1	0 + 0	2 + 1	0 %	16,7 %

## 2.4 ZAHL DER PROFESSOREN UND PROFESSORINNEN

Die Zahl der Professorinnen konnte im Maschinenbau um zwei auf drei gesteigert werden; die Zahl der Professoren blieb gleich. In der Sicherheitstechnik reduzierte sich die Zahl der Professoren um eins; die Zahl der Professorinnen blieb bei zwei. Insgesamt liegt der Frauenanteil in der Fakultät bei 22,7 % und damit deutlich höher als die Anteile bei den Studierenden, bei den Absolventen und Absolventinnen sowie bei den Promotionen.

	Männer	Männer	Frauen	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil
	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018
<b>Maschinenbau</b>	9	8	1	3	10,0 %	27,3 %
<b>Sicherheitstechnik</b>	10	9	2	2	16,7 %	18,2 %
<b>Fakultät 7</b>	19	17	3	5	13,6 %	22,7 %

## 2.5 ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM MITTELBAU

Aufgrund der weiteren Erfolge bei der Drittmittelwerbung haben sich die Zahlen insgesamt nochmals deutlich vergrößert. Da bei Neueinstellungen im Drittmittelbereich der Frauenanteil im Vergleich zu den nahezu keiner Fluktuation unterworfenen Landesstellen höher ist, stieg dieser im Maschinenbau um 14 Prozentpunkte, in der Sicherheitstechnik um 6 Prozentpunkte und insgesamt auf 28,7 % (und liegt damit auch hier nochmals deutlich höher als die Anteile bei den Studierenden, bei den Absolventen und Absolventinnen sowie bei den Promotionen).

	Männer	Männer	Frauen	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil
	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018
<b>Maschinenbau</b>	15	29	2	10	11,8 %	25,6 %
<b>Sicherheitstechnik</b>	45	50	14	21	23,7 %	29,6 %
<b>Fakultät 7</b>	61	79	16	31	20,8 %	28,7 %

## 2.6 SONSTIGE ANGESTELLTE/VERBEAMTETE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die Veränderungen bei den nicht akademisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind dadurch geprägt, dass technische Stellen abgebaut und Verwaltungsstellen (insbesondere im Maschinenbau) aufgebaut worden sind. Insgesamt stieg der Frauenanteil von 42,9 % auf nun 51 %.

Männer	Männer	Frauen	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil
	12/2011	02/2018	12/2011	02/2018	12/2011
<b>Maschinenbau</b>	19	20	4	10	17,4 %
<b>Sicherheitstechnik</b>	9	5	11	9	55,0 %
<b>Fakultät 7</b>	28	25	21	26	42,9 %

### 3. DURCHGEFÜHRTE MASSNAHMEN

#### 3.1 STUDIERENDE

Die Professorinnen der Fakultät stellten sich als offizielle Ansprechpartnerinnen für Studentinnen und interessierte Schülerinnen zur Verfügung. Darauf wurde auch in den Vorlesungsverzeichnissen und auf der Homepage der Fakultät hingewiesen. Bei der Terminplanung für Lehrveranstaltungen wurden im Rahmen der Möglichkeiten insbesondere die Wünsche von Studierenden, die Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen, berücksichtigt. Um ein zeitlich flexibleres Selbstlernen zu unterstützen, wurde insbesondere im Hinblick auf Studierende, die Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen, empfohlen, geeignete Lehrmaterialien zu benennen oder zur Verfügung zu stellen. Bei größeren Lehrveranstaltungen wurde jeweils eine Übungs- resp. Tutoriengruppe für Studentinnen eingerichtet, wenn dies in entsprechendem Umfang gewünscht war. Diese Gruppen wurden vorzugsweise von Frauen geleitet. Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik beteiligte sich mit Veranstaltungen an den Schülerinformationstagen und an der SommerUni. Bei den Schülerinformationstagen wurde weiterhin Wert darauf gelegt, berufstätige Frauen vorzustellen. Studentinnen konnten erleben, dass viele Frauen Spitzenleistungen in den Bereichen Maschinenbau und Sicherheitstechnik erbringen. Im Rahmen des Berufspraxiskolloquiums (Job-Talk) wurden unregelmäßig Ingenieurinnen, die in der Industrie tätig sind, eingeladen. Lebenswege und Verdienste von Frauen wurden vereinzelt im Rahmen von Lehrveranstaltungen zur Geschichte der Fächer behandelt.

#### 3.2 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

In der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik wurde verstärkt versucht, geeignete Absolventinnen zu einer Promotion zu motivieren und die Beantragung von Promotionsstipendien wesentlich zu unterstützen. Nahezu alle Beschäftigtenstellen, die als Promotionsstellen dienen konnten, wurden öffentlich ausgeschrieben. Auf die Möglichkeit einer Promotion wurde hingewiesen und Frauen wurden zu einer Bewerbung ausdrücklich aufgefordert. Um die Chancen für die Berufung von Professorinnen in der Fakultät zu erhöhen, wurde bei allen Berufungsverfahren darauf geachtet, dass das ausgeschriebene Arbeitsgebiet fachlich nicht zu eng ausgerichtet ist. Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik war bemüht, eine Finanzierungs- und Vertretungsregelung für die Fälle zu finden, wo sonst durch Regelungen des Mutter-schutzes Drittmittelprojekte in Verzug hätten geraten können. Die Fakultät versuchte zudem erfolgreich, für wissenschaftliche Beschäftigte mit minderjährigen Kindern Möglichkeiten zu finden, einen Teil ihrer Arbeitsleistung zu Hause zu erbringen.

#### 3.3 NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Das nichtwissenschaftliche Personal wurde ausdrücklich ermutigt, von bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen der Universität und des Ministeriums Gebrauch zu machen und wurde bei der Teilnahme von der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik unterstützt. Insbesondere auch für Frauen wurde so aufgrund der erreichten Qualifikationen erfolgreich die Möglichkeit geschaffen, sich für höhere Gehaltsstufen zu bewerben oder auch innerhalb einer Gehaltsstufe besser bezahlt zu werden.

### 4. GESAMTBETRACHTUNG

Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter sind eine wichtige Querschnittsaufgabe der Bergischen Universität Wuppertal, die durch ein breites Portfolio von strukturellen und personellen Maßnahmen nachhaltig verankert ist; es sei beispielsweise auf den Abschlussbericht der Bergischen Universität Wuppertal zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft verwiesen ([http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards\\_wuppertal\\_uni\\_2013.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_wuppertal_uni_2013.pdf)).

Die Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik hat wie die Universität insgesamt beschlossen, Gleichstellung auf der Leitungsebene zu verankern, die Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils ambitioniert zu verfolgen und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen deutlicher darzustellen sowie einzelne Projekte zu verstetigen. Die im Berichtszeitraum 2011 bis 2018 durchgeführten Maßnahmen und die dabei erzielten Effekte sind als ein kleiner Schritt in die richtige Richtung zu werten. Es wurde die Funktion einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretung geschaffen. Die Arbeits- und Studienbedingungen wurden für Frauen attraktiver gestaltet, was durch die durchgehende Zunahme resp. Angleichung der Frauenanteile in den betrachteten Gruppen wie oben dargestellt bestätigt worden ist.

Eine Aufgabe der Zukunft wird sein, weiterhin dazu beizutragen, die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen und dies im Sinne einer Selbstverstärkung anhand der erzielten Erfolge zu dokumentieren und zu publizieren. 🍀

oo

o

v

w

\_FAKULTÄT FÜR DESIGN UND  
KUNST

# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

zum Stichtag 01.02.2018

## A. PERSONALENTWICKLUNG (QUANTITATIVE DATEN UND ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS IM HINBLICK AUF GESCHLECHTERPARITÄT)

Für den Erhebungszeitraum 2011 bis 2018 lässt sich die Entwicklung der Frauenförderung/Gleichstellung nach der Auswertungsdatei »FK8\_Controlling\_Personalentwicklung\_2011\_2018.xls« wie folgt bilanzieren:

### 1. GRUNDSÄTZE

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, die allgemeinen Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) auf die besonderen Bedingungen einer Universität und eines Fachbereichs anzuwenden.

### 2. DOKUMENTATION

Die dem Gleichstellungsplan beigelegte Dokumentation der Universitätsverwaltung gibt einen Überblick über die Stellenstruktur der Fakultät, die Ausgewogenheit hinsichtlich der Verteilung dieser Stellen auf Männer und Frauen. Ebenso dokumentiert werden Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen.

Auf den Hinweis, sogenannte Negativ-Entwicklungen nicht zu benennen, gehe ich in diesem Bericht nicht ein, da Bemühungen, die Quote deutlich zu verbessern, damit keine Erwähnung fänden und das Gesamtbild und die langfristigen strategischen Bestrebungen undeutlich machen.

*Hinweis:* Folgend wird im Text das Verhältnis der Männerquote M in % und der Frauenquote W in % angegeben (Beispiel: M 50 % / W 50 %).

### 3. BEWERTUNG

In den meisten Bereichen hat die Fakultät die Vorgaben des Frauenförderplanes/Gleichstellungsplanes erfüllt. Jedoch ergeben sich in den Abteilungen bzw. Fachgruppen unterschiedliche Gewichtungen, die bei den folgenden Personalgruppen kurz erläutert werden:

#### 3.1 Professuren

In der *Kunst* wurde von den 3 Professuren eine Stelle neu durch eine männliche Nachfolge besetzt, wodurch der Frauenanteil von 66,7 % auf 33,3 % gesunken ist und sich somit das Verhältnis umkehrte.

Im *Mediendesign* und *Farbtechnik/Raumgestaltung/Oberflächentechnik* liegt der Frauenanteil bei insgesamt 4 Professuren unverändert bei 25 %.

Im *Industrial Design* ist mit einer Besetzung 2011 von 7 Professuren durch die Emeritierung einer weibliche Professur der Frauenanteil von 28,6 % auf 16,7 % gesunken. Diese Stelle ist zum Stichtag vakant und wird neu besetzt.

#### Fazit:

Die 2011 genannten Gleichstellungsziele wurden somit in der *Kunst* leider nicht erreicht und sind sogar durch die Neubesetzung einer weiblichen durch eine männliche Stelle auf 33,3 % gesunken.

Im *Mediendesign* und *Farbtechnik/Raumgestaltung/Oberflächentechnik* wurden die Ziele von 2011 mit M75 % / 25 % nahezu erreicht.

Im *Design* liegen wurden die Ziele von 2011 ebenfalls durch den Weggang einer weiblichen Professur und zum Stichtag vakanten Stelle nicht erreicht.

Im Durchschnitt sind die weiblichen Professuren unterrepräsentiert mit einem Frauenanteil von 23,1 %.  
(M 76,9 % / W 23,1 %)

### 3.2 Mittelbau

#### (Wissenschaftliche und weitere Mitarbeiterstellen)

In der *Fakultät allgemein* ist eine weibliche Stelle unverändert eingerichtet.

In der *Kunst* wurden in diesem Zeitraum 5 neue Stellen eingerichtet und somit die Parität 50/50 erreicht.

Im *Mediendesign* und *Farbtechnik/Raumgestaltung/Oberflächentechnik* wurde die 2011 ausgeglichene Quote durch die Einstellung von zusätzlichen 4 männlichen und nur einer weiblichen Stelle auf einen Frauenanteil von 33,3 % verringert.

Im *Industrial Design* ist durch den Weggang einer männlichen Besetzung der Frauenanteil auf 100 % gestiegen.

#### Fazit:

Die 2011 genannten Gleichstellungsziele sind unverändert mit leichten Abweichungen nach oben. Im *Mittelbau* ist im Mittel in der Fakultät 8 die Parität 50/50 erreicht. (M 50 % / W 50 %)

### 3.3 Sonstige Angestellte/Beamte (Wissenschaftliche und weitere Mitarbeiterstellen)

In der *Fakultät allgemein* sind unverändert 2 weibliche Stellen eingerichtet und der Frauenanteil von 100 % erreicht.

In der *Kunst* sind unverändert 2 weibliche Stellen eingerichtet und der Frauenanteil von 100 % erreicht.

Im *Mediendesign* und *Farbtechnik/Raumgestaltung/Oberflächentechnik* wurden 3 neue weibliche Stellen eingerichtet, womit sich der Frauenanteil von 50 % auf 80 % erhöht hat.

Im *Industrial Design* wurde eine männlich besetzte Stelle durch eine weibliche Nachfolge besetzt, womit sich der Frauenanteil von 50 % auf 75 % erhöht hat.

#### Fazit:

Die 2011 genannten Gleichstellungsziele sind im Mittel deutlich übertroffen worden. In diesem Bereich der sonstigen Angestellten/Beamten ist die Quote zugunsten des Frauenanteils auf 70,6 % gestiegen. (M 29,4 % / W 70,6 %)

### 3.4 Hilfskräfte

In der *Fakultät allgemein* liefen 3 weibliche Hilfskräfte aus und wurden nicht neu besetzt. Zum Stichtag sind keine Hilfskräfte tätig.

Im *Design* wurde 1 weibliche Hilfskraft ausgesetzt und nicht neu besetzt. Zum Stichtag sind keine Hilfskräfte tätig.

In der *Kunst* wurden 6 neue weibliche Stellen eingerichtet und haben den Frauenanteil von 33,3 % auf 60 % gesteigert.

Im *Mediendesign* und *Farbtechnik/Raumgestaltung/Oberflächentechnik* entfielen 5 männliche Stellen und 2 weibliche Stellen wurden eingerichtet, womit sich der Frauenanteil von 36,4 % auf 75 % erhöht hat.

Im *Industrial Design* hat sich der das Verhältnis von 87,5 % männlich und 12,5 % weiblich auf ein paritätisches Mittel in diesem Zeitraum ausgeglichen.

#### Fazit:

Die 2011 genannten Gleichstellungsziele sind im Mittel deutlich übertroffen worden. Im Durchschnitt ist die Frauenquote von 37,5 auf 60,6 % gestiegen. (M 39,4 % / W 60,6 %)

### 3.4 Lehrbeauftragte

In der *Kunst* wurden in diesem Zeitraum 4 neue männliche Stellen geschaffen und verringerten bei gleichbleibender Frauenanzahl die Frauenquote von 45,5 auf 31,3 %.

Im *Mediendesign* und *Farbtechnik/Raumgestaltung/Oberflächentechnik* hat sich die Quote (von M 75 % / W 25 %) auf ein paritätisches Mittel eingestellt.

Im *Industrial Design* hat sich die Frauenquote leicht erhöht von M 87,5 % / W 12,5 % auf M 75 % / W 25 %.

#### Fazit:

Die 2011 genannten Gleichstellungsziele sind im Mittel erreicht worden. Im Durchschnitt ist die Frauenquote von 29 % auf 31,8 % gestiegen. (M 68,2 % / W 31,8 %)

### 3.5 Studierende, Studienabsolventinnen und -absolventen

In der *Kunst* als auch im *Design* überwiegt der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen und -anfängern als auch bei den Studierenden, wobei er trotzdem leicht rückläufig ist. Dies ist darin begründet, dass wir in den Abschlüssen starke Schwankungen über die fortlaufenden Semester haben und eine Parität nur über mehrere Jahre festgestellt werden kann.

Bei den Absolventinnen und Absolventen ist die Quote im *Design* im Bachelor nahezu ausgeglichen. Im Master liegt 2018 der Frauenanteil bei 60,4 %.

In der *Kunst* überwiegt bei den Absolventinnen und Absolventen deutlich der Frauenanteil und erfährt in diesem Zeitraum einen Zuwachs im Bachelor auf 90,9 % Frauenanteil und im Master auf 80,6 %.

#### Fazit:

Die 2011 genannten Gleichstellungsziele sind im Mittel deutlich übertroffen worden.

### 3.6 Promotionen und Habilitationen

Die geringe Zahl der Habilitationen im Erhebungszeitraum erlaubt keine statistisch sinnvollen Aussagen. Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil im Design bei 100 % (5 Promotionen).

In der *Kunst* erfolgten in diesem Zeitraum keine Promotionen.

## B. DURCHGEFÜHRTE MASSNAHMEN (QUALITATIVE DATEN)

Der Gleichstellungsindikator der Fakultät 8 bei der indikatorierte Mittelverteilung ist seit 2009 gleich Null, da die zuvor festgesetzten Gleichstellungsziele erreicht wurden. Auch bei der internen indikatorierte Mittelverteilung an die Abteilungen und Fachgruppen der Fakultät 8 hat ein Gleichstellungsindikator daher seither keine steuernde Rolle gespielt.

Folgende Maßnahmen wurden u. a. getroffen

- › Beteiligung an der SommerUni
- › gezielte Ansprache von jungen Frauen im Rahmen der Werbung in Schulen o.ä.,
- › Integration von Genderthemen in Veranstaltungen vieler Lehrgebiete

Weitere siehe »*Maßnahmen...*« auf den folgenden Seiten.

Frau Pfeiffer als Prodekanin war bis 2014 Mitglied der Gleichstellungskommission und in der Auswahlkommission zur Vergabe der genderbezogenen Lehraufträge tätig. In der Fakultät 8 sind folgende Gleichstellungsbeauftragte tätig:

Frau Prof. Erika von Moeller  
Frau Prof. Katja Pfeiffer  
Frau Prof. Gisela Kleinlein  
Frau Dipl.-Des. Linn Maren Klunk  
Frau Katrin Lagatie

#### MASSNAHMEN (OBLIGATORISCH)

auf Basis des Hochschulgesetzes NRW, Landesgleichstellungsgesetzes, Rahmenplans, der Gleichstellungsgrundsätze und des Genderkonzepts i.V. mit forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

- › Jährliche Berichterstattung des Dekans im FKR zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- › Jährliche Berichterstattung des Dekans im concilium decanale zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
- › Bestellung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin
- › Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch Beachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bei Vorschlägen und Entscheidungen
- › Geschlechtergerechte Sprache (Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache bzw. Beachtung der weiblichen und männlichen Sprachform)
- › Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und paritätische Repräsentanz der Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen, 40 % Frauenanteil in wesentlichen Gremien
- › Quotierte Besetzung von Auswahlkommissionen
- › Beachtung der fächerbezogenen Gleichstellungsquote bei Neuberufungen
- › Öffentliche Ausschreibung von neu zu besetzenden Professurvertretungen, sofern keine Kandidatin vorgeschlagen wird
- › Mindestens quotierte Einladung von Bewerberinnen zu einem Probevortrag in Berufungsverfahren, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen
- › Integration der Gleichstellungsthematik in die Haushalts- und Planungsgespräche mit dem Rektorat
- › Gender Budgeting: Integration des Gleichstellungsauftrages in die Mittelvergabe der Fakultät
- › Evaluationen geschlechtsdifferenziert durchführen
- › Familienfreundliche Gremienzeiten einschließlich Dienstbesprechungen ermöglichen

#### MASSNAHMEN (FAKULTATIV)

- › Gestaltung der Homepage und Broschüren, Flyer etc. durch Ansprache beider Geschlechter in Text, Bild und Symbolen
- › Integration von Genderthemen bei Gastvorträgen, Lehraufträgen, Hausarbeiten, Abschlussarbeiten
- › Verstärkte Gewinnung von Frauen zu (Fach-)Vorträgen z.B. bei Fachveranstaltungen, Ringvorlesungen, Kolloquien, Symposien
- › Verstärkte Gewinnung von Frauen bei Gastprofessuren
- › Vergabe von Lehraufträgen an Frauen
- › Sichtbarmachung des Beitrags von Frauen an der wissenschaftlichen Entwicklung einzelner Fächer
- › Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen (z. B. aus Elternzeit oder eines längeren familienbedingten Ausstiegs)
- › Welcome-Veranstaltung für Studentinnen in MINT-Fächern durch Tutorinnen oder Fachschaften
- › Girls Day/Boys Day
- › Vorfinanzierung Mutterschutzvertretungen
- › Förderung von Telearbeit bzw. Homeoffice
- › Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten
- › Unterstützung der Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiterinnen (Technik und Verwaltung) als mögliche Grundlage eines zukünftigen Aufstiegs auf höherwertige Tätigkeiten
- › Teilnahme an der Sommeruni 🌿





# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG

## BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

*zum Stichtag 01.02.2018*

### 1. VORBEMERKUNG

Die Beschäftigtenstruktur der Universitätsbibliothek Wuppertal wird nach wie vor durch einen branchentypisch hohen Anteil von Frauen gekennzeichnet.

- › Im Jahr 2011 waren von 81 Ganztags- und Teilzeitbeschäftigten 66 weiblichen Geschlechts; dies entsprach einem Anteil von 81,5 %. Dieser Anteil sinkt bei Berücksichtigung der SHKs auf 71,4 %.
- › Gemäß dem übermittelten Datensatz von Dezernat 2.1 beträgt der Frauenanteil in der Bibliothek im Jahr 2018 über alle Gruppen hinweg 70,2 %. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erhebungsmethode aus Vereinfachungsgründen, so die Aussage im Anschreiben der Gleichstellungsbeauftragten, im Vergleich zu früheren Jahren geändert wurde.

## 2. PERSONALSTRUKTUR

### 2.1 VERÄNDERUNGEN IM HÖHEREN DIENST

Im wissenschaftlichen (höheren) Dienst der Bibliothek haben sich in den letzten Jahren signifikante Veränderungen ergeben. Wie im letzten Gleichstellungsplan angekündigt, konnte der Frauenanteil hier weiter angehoben werden. Zur Erinnerung: im Jahr 2007 betrug der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Bibliothekspersonal nur 12,5 %.

- › Im Jahr 2011 betrug dieser Anteil bereits 37,5 %.
- › Im Jahr 2018 schließlich sind vier von neun wissenschaftlich Beschäftigten (ohne SHK und WHF) in der Bibliothek Frauen, das entspricht einem Anteil von knapp 45 %, gemäß der mitgelieferten Tabelle in der gesamten Statusgruppe sogar 52,3 %.

### 2.2 VERÄNDERUNGEN IM GEHOBENEN UND MITTLEREN DIENST

Hier kann die Berichterstattung ganz knapp gehalten werden. Die Verteilung von Frauen und Männern hat sich langjährig kaum geändert. Dennoch ist der Frauenanteil aufgrund altersbedingten Ausscheidens und teilweiser Nicht-Wiederbesetzung von Stellenanteilen – wie vorhergesagt – leicht gesunken.

- › Im Jahr 2011 betrug dieser Anteil 86,3 %.
- › Im Jahr 2018 beträgt der Anteil laut der gelieferten Daten 81,4 %.

## 3. TEILZEITARBEIT, ARBEITSZEITGESTALTUNG UND 4. BEURLAUBUNGEN

Dem Wunsch nach familiengerechter und individuell gewünschter Arbeitszeit wurde durchgehend entsprochen, trotz der damit verbundenen organisatorischen Schwierigkeiten unter anderem als Folge des Benutzungsbetriebs in den Nachmittags- und Abendstunden sowie an Samstagen. Es wurden in keinem Fall Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit oder auf Beurlaubung abgelehnt. Insgesamt gesehen arbeiten von 78 dauerhaft Beschäftigten (ohne SHK, WHK und befristete Aushilfsangestellte mit geringer Stundenzahl) derzeit 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit reduzierter Stundenzahl, also knapp 40 % aller Beschäftigten.

Inzwischen nehmen mit Ausnahme der beiden Beschäftigten in den Außenstellen am Haspel und am Freudenberg alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der gleitenden Arbeitszeit teil.

## 5. FORTBILDUNGEN

Die Beschäftigten der Universitätsbibliothek nahmen im Berichtszeitraum weiterhin rege an den angebotenen Fortbildungsmaßnahmen verschiedener Einrichtungen und Träger teil, wenn auch nicht mehr ganz so intensiv wie in den Vorjahren. Besonders erwähnenswert sind die mehrtägig angelegten Kurse für (angehende Führungskräfte), an denen in den letzten Jahren aufgrund der erfolgten Personalentscheidungen bevorzugt Frauen teilgenommen haben

Den Wünschen auf Teilnahme an Fortbildungen ist durchgängig entsprochen worden. Die Teilnahme konnte nur dann nicht realisiert werden, wenn die Veranstaltungen von Seiten des Anbieters überbucht waren. 🌿



\_ZENTRUM FÜR INFORMATIONSS-  
UND MEDIENVERARBEITUNG

# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG

## BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

zum Stichtag 01.02.2018

Das Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM) betreut die digitale Informationsverarbeitungs- und Kommunikationstechnik der Bergischen Universität. Die Schwerpunkte der zentralen Einrichtung liegen beim sicheren Betrieb von Datennetzen und Servern, bei Schulung und Beratung, sowie bei der Unterstützung der Mediennutzung und des E-Learning.

Im Rahmen der Gleichstellung an der Bergischen Universität Wuppertal entwickelte das ZIM einen Gleichstellungsplan 2011-2018, der folgende Ziele verfolgt:

- › Der Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, soll auf 50 % erhöht werden.
- › Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-balance) ist herzustellen.
- › Die Berufschancen und Arbeitssituation von Frauen an der Hochschule sollen verbessert werden.
- › Rechtliche Grundlage ist das *Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen* (Landesgleichstellungsgesetz – LGG).

## 1. QUALITATIVER TEIL

Das ZIM hat sich im Rahmen des Gleichstellungsplans bis 2018 sieben Aufgaben gestellt, dazu folgende Ergebnisse:

### 1.1 MITARBEITERGESPRÄCHE

Das ZIM strebte die Konzeption und Durchführung von Mitarbeiterinnengesprächen zur Bedarfsermittlung und Förderung der Beschäftigten an.

Nach Dienstaufnahme des aktuellen Leiters der Einrichtung, Dieter Huth, am 01.07.2013 wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu persönlichen Gesprächen eingeladen. Diese Einladung haben 6 Mitarbeiterinnen angenommen und es kam in allen Fällen zu konstruktiven Gesprächen.

### 1.2 ARBEITSZEIT (UNTERSTÜTZUNG BEI DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG AUS WEITERBILDUNGS- UND FAMILIÄREN GRÜNDEN)

Vier Mitarbeiterinnen wurde und wird auf eigenen Wunsch Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen gewährt.

### 1.3 HÖHERGRUPPIERUNG

Die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils im ZIM in den von Frauen unterrepräsentierten höhergruppierten Bereichen konnte durch zwei Mitarbeiterinnen (zum einen von E6 auf E9, zum anderen von E10 auf E11) erreicht werden.

### 1.4 AUSZUBILDENDE

Das ZIM wird auch weiterhin Frauen für die Ausbildung zur Fachinformatikerin werben. Im Berichtszeitraum hat eine Auszubildende in der Fachrichtung Informatik ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und ist anschließend in der Bergischen Universität fest angestellt worden. In den nachfolgenden Ausbildungsjahrgängen ist es leider nicht gelungen, weibliche Auszubildende für den Beruf der Fachinformatikerin Systemintegration oder Anwendungsentwicklung zu gewinnen.

### 1.5 BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

Das ZIM strebt die Sicherung des Frauenanteils in den technischen Arbeitsbereichen an. Entsprechend wurde der Arbeitsplatz einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin entfristet.

### 1.6 MEDIENSPEZIFISCHE UNTERSTÜTZUNG

Das ZIM unterstützt Angehörige der Bergischen Universität wie zum Beispiel Teilzeitstudierende und Alleinerziehende in den verschiedenen Lebenslagen. Einzelne Maßnahmen sind:

- › Erweiterte Öffnungszeiten der Zentralen Einrichtung (von denen studierende Eltern und Beschäftigte mit Kind besonders profitieren).
- › Selbstlernangebote für mobiles Lernen (z. B. E-Learning, Video-Training von Lynda.com)
- › Workshops zur Erweiterung der Medienkompetenz unter Einbindung von E-Gender-Aspekten.

### 1.7 EVALUATION

Zur Sicherung der Umsetzung aller Gleichstellungsmaßnahmen wird wie bisher der Verlauf des Gleichstellungsplans evaluiert.

## 2. QUANTITATIVER TEIL

siehe Anlage 



\_ZENTRALE STUDIENBERATUNG

# **BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG**

## **BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018**

*zum Stichtag 01.02.2018*

### **1. DIVERSITY**

Das Personal der Studienberatung spiegelt die Struktur der Bergischen Universität wider: das Team ist interdisziplinär, international und altersgemischt (20-62 Jahre). Unser Ziel ist eine geschlechtsparitätische Besetzung. Die Stellen der vergangenen beiden Jahre – sowohl im Bereich Studienberatung, aber auch im Talentscouting und der ZSB-Verwaltung (IT und Finanzplanung) – wurden aufgrund einer sehr guten Bewerberinnen-Lage weitgehend mit Frauen besetzt.

### **2. ZUKUNFTSSICHERUNG**

Wünschenswert ist, dass die Bergische Universität den derzeitigen Bestand an Studienberater/innen nach 2020 hält, um bei voraus-sichtlich gleichbleibend hohen Zahlen von Studieninteressierten und Studierenden an der Bergischen Universität in gleicher Qualität beraten zu können.

### 3. STUDIENBEITRÄGE/QVM

Die der ZSB zugewiesenen QVM fließen vollständig in das studentische Personal im Info-Zentrum und somit in eine zielgruppengemäße Erstsprache für Studierende und Studieninteressierte.

### 4. DRITTMITTEL

Mit den durch Land und Bund geförderten Drittmittel-Projekten, also „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (1,5 VZÄ), „Beratung von Studienzweifler/innen“ (1 VZÄ) sowie Talentscouting (4,5 VZÄ) sowie die Beteiligung am fakultätsübergreifenden Projekt „Die Studieneingangsphase“ (0,75 VZÄ), kann die ZSB zurzeit und bis Ende 2020 in Schulen und in der Universität sehr breit und zielgruppenspezifisch beraten.

### 5. PERSONALENTWICKLUNG

Die Mitarbeiter/innen der ZSB werden kontinuierlich geschult – auch zu Aspekten der Geschlechter-sensibilität in der Studienberatung – und nehmen deutschlandweit an Konferenzen und Tagungen teil (s. dazu die Anhänge der Tätigkeitsberichte der ZSB: <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/servlets/DocumentServlet?id=1515>). 





# BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN AN HOCHSCHULEN GEM. § 5 A LGG

## BILANZIERUNG DES ENTWICKLUNGSZEITRAUMS VON 2011 BIS 2018

zum Stichtag 01.02.2018

### 1. QUANTITATIVER TEIL

*siehe Anlage*

### 2. QUALITATIVER TEIL

Im Folgenden werden die im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen und Ziele ausgewertet und gegebenenfalls der Stand der Bearbeitung bestimmt. Dabei wird zwischen obligatorischen und fakultativen Maßnahmen unterschieden.

#### 2.1 OBLIGATORISCHE MASSNAHMEN

Da die obligatorischen Maßnahmen auf normative Vorgaben zurückzuführen sind, existiert für diese, bezogen auf die Umsetzbarkeit und Ausführung, nur ein sehr begrenzter Gestaltungsspielraum. Es kann daher festgestellt werden, dass die Bergische Universität Wuppertal diese Maßnahmen vollständig umsetzt. Dabei werden die gesetzlichen und rechtlichen Vorgaben eingehalten und in bestimmten Bereichen auch übertroffen.

Als Beispiele sind hier unter anderem die Umsetzung der §§ 4 und 9 des Landesgleichstellungsgesetzes zu nennen. So nimmt die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in der dienstlichen internen und externen Kommunikation sowie in Publikationen und sonstigen öffentlichkeitswirksamen Auftritten einen immer höheren Stellenwert ein. Eventuell auftretende Defizite in diesen Bereichen werden umgehend beseitigt. Das Augenmerk liegt hier bei der Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache, da hierdurch auch weitere, als die „klassischen“ Geschlechtsidentitäten angesprochen werden. Neben der ohnehin normierten Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung in Personalmaßnahmen hat die Gleichstellungsbeauftragte in Stellenbesetzungsverfahren die Option weitere Frauen vorzuschlagen, die zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind. Eine öffentliche Ausschreibung solcher Stellen ist selbstverständlich.

Weiterhin wird in Auswahlkommissionen sowie Gremien und Wahlvorständen strikt auf eine geschlechtsparitätische Besetzung geachtet. So kann auch in diesen Bereichen sichergestellt werden, dass eventuell verschiedene Interessen Berücksichtigung finden.

Abweichend hiervon ist der Frauenanteil in den Dezernaten der Verwaltung sowie im Rektorat und den Stabsstellen zu betrachten. Leider konnte nicht in allen Teilen der Universitätsverwaltung die im Gleichstellungsplan festgelegte Zielvorgabe eines Frauenanteils von 50 % erreicht werden. Diese Feststellung bezieht sich vor allem auf die Dezernate 2 und 5; im Dezernat 3 nur auf den Mittelbau. In den weiteren Bereichen wurde ein Frauenanteil von 50 % im Berichtszeitraum oder bereits davor erreicht. Die Defizite im Anteil der beschäftigten Frauen in den genannten Dezernaten ist jedoch nicht auf eine mangelhafte Umsetzung der gesetzlichen und rechtlichen Vorgaben zurückzuführen, sondern vielmehr auf die angespannte Bewerberlage und in gewissem Maße auch auf die Eigenheiten der in diesen Dezernaten zu verrichtenden Tätigkeiten. Die Zahl eingehender Bewerbungen von Frauen in den handwerklichen, technischen oder informationstechnischen Berufen ist als eher gering zu bezeichnen. Hier liegt demnach ein gesamtgesellschaftliches Problem vor. Es besteht weiterer Handlungsbedarf.

## 2.2 FAKULTATIVE MASSNAHMEN

Die in der Verwaltung, den Stabsstellen und dem Rektorat geplanten bzw. durchgeführten fakultativen Maßnahmen sind als Erweiterung und Ergänzung der obligatorischen Maßnahmen zu sehen.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin wurde das Team im Berichtszeitraum um eine weitere Stellvertreterin ergänzt. Weiterhin existiert im Dezernat 4 ein Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen.

Die Homepage der Bergischen Universität Wuppertal sowie weitere Publikationen, wie Broschüren und Flyer, werden durch die Stabsstelle Universitätskommunikation fortlaufend aktualisiert. Hierbei wird auf eine gendergerechte Sprache geachtet. Abbildungen werden so gewählt, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht stattfinden kann. Bei der Erstellung von dezernatsspezifischen Vordrucken und Handreichungen wird ebenfalls auf eine geschlechtsneutrale Verwendung der Sprache geachtet. Im Berichtszeitraum erfolgte eine Überarbeitung der genannten Medien im Hinblick auf Genderneutralität. Die Bearbeitung ist hier ein fortlaufender Prozess.

Im Berichtszeitraum wurde der Ausbau der Kindertagesstätte an der Universität weiter forciert. Da diese auch mit städtischen Mitteln finanziert wird, ist eine ausschließliche Nutzung durch Bedienstete und Studierende der Bergischen Universität jedoch nicht möglich.

Ebenfalls in Bearbeitung befindet sich die Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen nach beispielsweise familienbedingter Abwesenheit. Auch für den Berichtszeitraum kann festgestellt werden, dass Kinderbetreuungszeiten hauptsächlich durch weibliche Beschäftigte in Anspruch genommen wurde. Durch Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten wurde ein schnellerer Wiedereinstieg erleichtert. Hierzu ist beispielsweise die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit überarbeitet und angepasst worden.

Die Zurverfügungstellung von Homeofficeplätzen kann eine schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz ebenfalls unterstützen. Die bisher vorhandene Möglichkeit zur Teilnahme an der alternierenden Telearbeit, welche bisher ausschließlich zur

Erleichterung der Betreuung von Kindern oder zur Erleichterung der Pflege von Angehörigen gewährt wurde, ist insgesamt nur in geringem Umfang, aber hauptsächlich von Frauen, in Anspruch genommen worden. Der Prozess, in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit auf den Weg zu bringen, wurde durch die Verwaltung ebenfalls angestoßen und befindet sich in der Bearbeitung.

Durch die in den Schulferien angebotenen Kinderfreizeiten wurde und wird durch die Hochschule ein weiteres Kinderbetreuungsprogramm zur Verfügung gestellt, das zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von weiblichen Beschäftigten beitragen kann. Grund hierfür ist die hohe Anzahl an Ferientagen, die ohne Zuhilfenahme von zusätzlichen Betreuungsangeboten nicht abgedeckt werden kann.

Im Bereich der Personalentwicklung werden ständig neue Angebote erarbeitet, die die Weiterbildungsmotivation für weibliche Beschäftigte steigern sollen. Solche Angebote bilden gegebenenfalls im weiteren Verlauf auch die Möglichkeit der Übertragung höherwertiger Aufgaben. Im Berichtszeitraum wurden mehrfach Aufstiegslehrgänge von der ersten in die zweite Laufbahngruppe angeboten. Weiterhin wurden Fortbildungsveranstaltungen für weibliche Beschäftigte vor allem in unteren und mittleren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen angeboten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Weiterentwicklung der Gleichstellung an der Bergischen Universität Wuppertal im zurückliegenden Berichtszeitraum intensiviert wurde. Hierzu war eine enge Zusammenarbeit der Gremien erforderlich. Es ist besonders hervorzuheben, dass fast in allen Bereichen der Verwaltung und im Gesamtdurchschnitt sogar komplett die Zielvorgabe der Beschäftigung von mindestens 50 % Frauen, welche im Gleichstellungsplan festgelegt wurde, eingehalten oder teilweise übertroffen werden konnte. 🌱





5

0

4

3

# \_FAKULTÄT FÜR GEISTES- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 1											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Personal: Kopfzahlen</b>											
<b>Fakultät 1 allgemein</b>											
Mittelbau	E13A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
<i>Summe Mittelbau</i>		1,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
Sonstige Angestellte / Beamte	E9Z	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte/Beamte</i>		0,0	3,0	0,0	100,0	1,0	6,0	14,3	85,7	-14,3	
Hilfskräfte	SHK	7,0	6,0	53,8	46,2			./.	./.		
	WHK	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		7,0	7,0	50,0	50,0	2,0	0,0	100,0	0,0	-50,0	
<b>Philosophie (incl. IZ I; Fach Philosophie)</b>											
Professor / Professorin	BW3	3,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	BC3	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	BW1	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
<i>Summe Professor/Professorin</i>		5,0	0,0	100,0	0,0	5,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
Mittelbau	BA13	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.		
	E13U	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E13A	5,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
<i>Summe Mittelbau</i>		8,0	1,0	88,9	11,1	13,0	2,0	86,7	13,3	2,2	
Sonstige Angestellte / Beamte	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E5A	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte/Beamte</i>		1,0	3,0	25,0	75,0	1,0	2,0	33,3	66,7	-8,3	
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		5,0	2,0	71,4	28,6	11,0	3,0	78,6	21,4	-7,1	
Hilfskräfte	SHK	3,0	2,0	60,0	40,0			./.	./.		
	WHF	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	WHK	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		5,0	3,0	62,5	37,5	10,0	2,0	83,3	16,7	-20,8	
<b>Evangelische Theologie</b>											
Professor / Professorin	BC4	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	BC3/BW2	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
<i>Summe Professor/Professorin</i>		4,0	0,0	100,0	0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
Mittelbau	E13A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Mittelbau</i>		0,0	1,0	0,0	100,0	1,0	1,0	50,0	50,0	-50,0	
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E5A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte/Beamte</i>		0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		6,0	3,0	66,7	33,3	7,0	2,0	77,8	22,2	-11,1	
Hilfskräfte	SHK	3,0	3,0	50,0	50,0			./.	./.		
	WHF	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.		
	WHK	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		4,0	6,0	40,0	60,0	1,0	7,0	12,5	87,5	27,5	
<b>Katholische Theologie</b>											
Professor / Professorin	BW3	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	BC3	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
<i>Summe Professor/Professorin</i>		1,0	1,0	50,0	50,0	2,0	1,0	66,7	33,3	-16,7	
Mittelbau	BA14	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E13A	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.		
<i>Summe Mittelbau</i>		3,0	1,0	75,0	25,0	2,0	4,0	33,3	66,7	41,7	
Sonstige Angestellte / Beamte	E5A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte/Beamte</i>		0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		4,0	1,0	80,0	20,0	5,0	4,0	55,6	44,4	24,4	
Hilfskräfte	SHK	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.		
	WHF	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	WHK	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		

Summe Hilfskräfte		2,0	4,0	33,3	66,7	3,0	2,0	60,0	40,0	-26,7
<b>Geschichte (incl. IZ I; Fach Geschichte)</b>										
Professor / Professorin	BC4/BW3	3,0	1,0	75,0	25,0			./.	./.	
	BW2	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.	
	BW1	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
Summe Professor/Professorin		6,0	3,0	66,7	33,3	4,0	3,0	57,1	42,9	9,5
Mittelbau	E14A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13U	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13A	6,0	5,0	54,5	45,5			./.	./.	
Summe Mittelbau		8,0	5,0	61,5	38,5	15,0	18,0	45,5	54,5	16,1
Sonstige Angestellte / Beamte	E6A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E5A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
	PAUSCH	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,0	5,0	0,0	100,0	0,0	6,0	0,0	100,0	0,0
Summe Lehrbeauftragte		6,0	3,0	66,7	33,3	1,0	4,0	20,0	80,0	46,7
Hilfskräfte	SHK	5,0	8,0	38,5	61,5			./.	./.	
	WHF	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.	
	WHK	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.	
Summe Hilfskräfte		7,0	12,0	36,8	63,2	19,0	22,0	46,3	53,7	-9,5
<b>Germanistik</b>										
Professor / Professorin	BC4/BW3	4,0	2,0	66,7	33,3			./.	./.	
	BW2	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
Summe Professor/Professorin		4,0	4,0	50,0	50,0	3,0	5,0	37,5	62,5	12,5
Mittelbau	BA14	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	BA13	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
	BA12	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E13U	2,0	2,0	50,0	50,0			./.	./.	
	E13A	8,0	10,0	44,4	55,6			./.	./.	
Summe Mittelbau		10,0	16,0	38,5	61,5	16,0	25,0	39,0	61,0	-0,6
Sonstige Angestellte / Beamte	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E5A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
	PAUSCH	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,0	4,0	0,0	100,0	1,0	6,0	14,3	85,7	-14,3
Summe Lehrbeauftragte		10,0	1,0	90,9	9,1	9,0	4,0	69,2	30,8	21,7
Hilfskräfte	SHK	9,0	22,0	29,0	71,0			./.	./.	
	WHF	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.	
	WHK	4,0	4,0	50,0	50,0			./.	./.	
Summe Hilfskräfte		14,0	28,0	33,3	66,7	15,0	24,0	38,5	61,5	-5,1
<b>Allg. Literaturwissenschaft</b>										
Professor / Professorin	BC4/BW3	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	BC3	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
Summe Professor/Professorin		2,0	2,0	50,0	50,0	2,0	2,0	50,0	50,0	0,0
Mittelbau	BA13	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13A	2,0	7,0	22,2	77,8			./.	./.	
Summe Mittelbau		3,0	7,0	30,0	70,0	4,0	16,0	20,0	80,0	10,0
Sonstige Angestellte / Beamte	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		0,0	1,0	0,0	100,0	1,0	0,0	100,0	0,0	-100,0
Summe Lehrbeauftragte		0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0
Hilfskräfte	SHK	3,0	7,0	30,0	70,0			./.	./.	
	WHF	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	WHK	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
Summe Hilfskräfte		3,0	9,0	25,0	75,0	11,0	19,0	36,7	63,3	-11,7
<b>Latein</b>										
Professor / Professorin	BW3	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	BW2	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
Summe Professor/Professorin		2,0	0,0	100,0	0,0	2,0	2,0	50,0	50,0	50,0
Mittelbau	BA14	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	BA13	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E13A	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.	
Summe Mittelbau		2,0	3,0	40,0	60,0	2,0	9,0	18,2	81,8	21,8
Sonstige Angestellte / Beamte	E5A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
Summe Sonstige Angestellte/Beamte		1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		2,0	1,0	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	-33,3
Hilfskräfte	SHK	0,0	4,0	0,0	100,0			./.	./.	
	WHF	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.	
	WHK	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		0,0	8,0	0,0	100,0	3,0	11,0	21,4	78,6	-21,4
<b>Anglistik</b>										
Professor / Professorin	BC4/BW3	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.	
	BC3/BW2	2,0	2,0	50,0	50,0			./.	./.	
<b>Summe Professor/Professorin</b>		3,0	4,0	42,9	57,1	3,0	6,0	33,3	66,7	9,5
Mittelbau	BA14	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	BA13	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	E14A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13U	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.	
	E13A	7,0	5,0	58,3	41,7			./.	./.	
<b>Summe Mittelbau</b>		11,0	9,0	55,0	45,0	13,0	12,0	52,0	48,0	3,0
Sonstige Angestellte / Beamte	E8A	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.	
<b>Summe Sonstige Angestellte/Beamte</b>		1,0	2,0	33,3	66,7	2,0	7,0	22,2	77,8	11,1
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		4,0	4,0	50,0	50,0	5,0	1,0	83,3	16,7	-33,3
Hilfskräfte	SHK	5,0	13,0	27,8	72,2			./.	./.	
	WHF	1,0	4,0	20,0	80,0			./.	./.	
	WHK	2,0	2,0	50,0	50,0			./.	./.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		8,0	19,0	29,6	70,4	4,0	20,0	16,7	83,3	13,0
<b>Romanistik</b>										
Professor / Professorin	BW3	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	BC3/BW2	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.	
	BW1	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
<b>Summe Professor/Professorin</b>		3,0	3,0	50,0	50,0	3,0	2,0	60,0	40,0	-10,0
Mittelbau	BA13	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E14A	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	E13A	0,0	13,0	0,0	100,0			./.	./.	
<b>Summe Mittelbau</b>		1,0	16,0	5,9	94,1	1,0	14,0	6,7	93,3	-0,8
Sonstige Angestellte / Beamte	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
<b>Summe Sonstige Angestellte/Beamte</b>		0,0	2,0	0,0	100,0	2,0	2,0	50,0	50,0	-50,0
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		2,0	4,0	33,3	66,7	7,0	13,0	35,0	65,0	-1,7
Hilfskräfte	SHK	3,0	16,0	15,8	84,2			./.	./.	
	WHF	0,0	4,0	0,0	100,0			./.	./.	
	WHK	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		3,0	22,0	12,0	88,0	4,0	22,0	15,4	84,6	-3,4
<b>Musik</b>										
Professor / Professorin	BC4	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
<b>Summe Professor/Professorin</b>		1,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Mittelbau	BA14	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	BA13	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13A	1,0	3,0	25,0	75,0			./.	./.	
<b>Summe Mittelbau</b>		3,0	3,0	50,0	50,0	4,0	5,0	44,4	55,6	5,6
Sonstige Angestellte / Beamte	E5A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
<b>Summe Sonstige Angestellte/Beamte</b>		1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		16,0	8,0	66,7	33,3	22,0	10,0	68,8	31,3	-2,1
Hilfskräfte	SHK	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	WHF	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		2,0	3,0	40,0	60,0	2,0	2,0	50,0	50,0	-10,0
<b>Summe Professor/Professorin</b>		31,0	17,0	64,6	35,4	29,0	21,0	58,0	42,0	6,6
<b>Summe Mittelbau</b>		50,0	62,0	44,6	55,4	73,0	106,0	40,8	59,2	3,9
<b>Summe Sonstige Angestellte/Beamte</b>		4,0	25,0	13,8	86,2	9,0	32,0	22,0	78,0	-8,2
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		55,0	28,0	66,3	33,7	67,0	41,0	62,0	38,0	4,2
<b>Summe Hilfskräfte</b>		55,0	121,0	31,3	68,8	74,0	131,0	36,1	63,9	-4,8
<b>Summe Organisationseinheit</b>		195,0	253,0	43,5	56,5	252,0	331,0	43,2	56,8	0,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 1											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Studienjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Studienanfänger/Studienanfängerinnen</b>											
Philosophie	Ba	67,5	97,7	40,9	59,1	61,7	85,1	42,0	58,0	-1,2	letztes verfügbares Studienjahr (SS 2011 + WS 2011/2012); VZÄ pro Lehreinheit; Fachanfänger; ohne Promotionsstudierende
	Ma	2,6	5,6	31,7	68,3	6,3	9,6	39,6	60,4	-7,9	
Evangelische Theologie	Ba	18,9	58,5	24,4	75,6	18,2	52,6	25,7	74,3	-1,3	
	Ma	1,2	2,1	36,4	63,6	1,7	8,0	17,5	82,5	18,8	
Katholische Theologie	Ba	8,1	30,2	21,2	78,8	7,9	32,9	19,3	80,7	1,9	
	Ma		0,4	0,0	100,0	0,2	6,5	3,0	97,0	-3,0	
Geschichte	Ba	45,0	37,8	54,3	45,7	46,4	35,1	56,9	43,1	-2,6	
	Ma	13,8	15,4	47,3	52,7	8,7	14,0	38,3	61,7	8,9	
Germanistik einschl. Allg. Sprach- und Literaturwissenschaft	Ba	73,4	230,4	24,1	75,9	54,5	264,7	17,1	82,9	7,1	
	Ma	10,3	54,2	16,0	84,0	20,0	102,4	16,3	83,7	-0,4	
Latein	Ba	12,6	22,5	35,9	64,1	6,8	9,9	40,5	59,5	-4,6	
	Ma	0,0	1,5	0,0	100,0	3,3	5,2	38,8	61,2	-38,8	
Anglistik	Ba	32,4	102,6	24,0	76,0	45,0	107,7	29,4	70,6	-5,4	
	Ma	3,3	24,5	11,9	88,1	9,5	40,4	19,0	81,0	-7,2	
Romanistik	Ba	19,8	72,9	21,4	78,6	19,8	48,1	29,2	70,8	-7,8	
	Ma	2,6	8,6	23,2	76,8	2,1	16,2	11,5	88,5	11,7	
Musik	Ba	5,0	8,1	37,9	62,1	1,6	6,5	19,3	80,7	18,7	
	Ma		0,2	0,0	100,0	1,0	2,6	27,8	72,2	-27,8	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>Ba</b>	<b>282,6</b>	<b>660,6</b>	<b>30,0</b>	<b>70,0</b>	<b>261,6</b>	<b>642,6</b>	<b>28,9</b>	<b>71,1</b>	<b>1,0</b>	
	<b>Ma</b>	<b>33,8</b>	<b>112,5</b>	<b>23,1</b>	<b>76,9</b>	<b>52,8</b>	<b>204,9</b>	<b>20,5</b>	<b>79,5</b>	<b>2,6</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 1											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Wintersemester 2011/20				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Studierende</b>											
Philosophie	Ba	122,0	185,4	39,7	60,3	185,0	246,2	42,9	57,1	-3,2	letztes verfügbares Wintersemester (WS 2011/2012); VZÄ pro Lehreinheit; ohne Promotionsstudierende
	Ma	6,2	10,2	37,8	62,2	22,1	28,5	43,7	56,3	-5,9	
	Sonst.	19,1	20,6	48,1	51,9	5,6	2,8	66,7	33,3	-18,6	
Evangelische Theologie	Ba	36,5	142,2	20,4	79,6	49,9	148,4	25,1	74,9	-4,7	
	Ma	1,5	4,2	26,3	73,7	3,4	24,0	12,4	87,6	13,9	
	Sonst.	13,1	38,6	25,4	74,6	2,3	6,4	26,6	73,4	-1,2	
Katholische Theologie	Ba	17,1	96,3	15,1	84,9	24,7	123,0	16,7	83,3	-1,6	
	Ma	0,0	0,4	0,0	100,0	0,6	16,1	3,6	96,4	-3,6	
	Sonst.	4,3	21,8	16,4	83,6	0,5	1,7	23,6	76,4	-7,2	
Geschichte	Ba	144,9	157,1	48,0	52,0	217,4	203,0	51,7	48,3	-3,7	
	Ma	25,7	27,5	48,3	51,7	29,6	36,8	44,6	55,4	3,7	
	Sonst.	64,6	73,6	46,7	53,3	15,0	8,6	63,6	36,4	-16,9	
Germanistik einschl. Allg. Sprach- und Literaturwissenschaft	Ba	163,4	745,2	18,0	82,0	265,9	1142,9	18,9	81,1	-0,9	
	Ma	16,9	70,9	19,2	80,8	58,3	282,5	17,1	82,9	2,1	
	Sonst.	53,5	164,9	24,5	75,5	11,0	21,8	33,6	66,4	-9,1	
Latein	Ba	21,6	54,9	28,2	71,8	30,2	45,0	40,1	59,9	-11,9	
	Ma	0,3	2,1	12,5	87,5	6,4	14,4	30,8	69,2	-18,3	
	Sonst.	6,4	4,8	57,1	42,9	1,6	0,4	80,0	20,0	-22,9	
Anglistik	Ba	98,6	365,9	21,2	78,8	189,8	519,2	26,8	73,2	-5,6	
	Ma	6,7	30,0	18,3	81,7	22,9	90,6	20,2	79,8	-1,9	
	Sonst.	40,5	101,2	28,6	71,4	5,3	10,5	33,5	66,5	-4,9	
Romanistik	Ba	36,5	185,4	16,4	83,6	67,5	209,0	24,4	75,6	-8,0	
	Ma	3,5	11,0	24,1	75,9	8,9	46,2	16,2	83,8	8,0	
	Sonst.	9,0	28,8	23,8	76,2	1,5	2,6	36,5	63,5	-12,7	
Musik	Ba	12,6	25,7	32,9	67,1	26,1	34,8	42,8	57,2	-9,9	
	Ma	0,0	0,2	0,0	100,0	2,6	5,6	31,7	68,3	-31,7	
	Sonst.	3,8	4,6	45,7	54,3	0,0	0,3	0,0	100,0	45,7	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>653,0</b>	<b>1958,0</b>	<b>25,0</b>	<b>75,0</b>	<b>1056,2</b>	<b>2671,3</b>	<b>28,3</b>	<b>71,7</b>	<b>-3,3</b>	
	Ma	<b>60,8</b>	<b>156,5</b>	<b>28,0</b>	<b>72,0</b>	<b>154,8</b>	<b>544,7</b>	<b>22,1</b>	<b>77,9</b>	<b>5,8</b>	
	Sonst.	<b>214,3</b>	<b>458,8</b>	<b>31,8</b>	<b>68,2</b>	<b>42,8</b>	<b>55,0</b>	<b>43,7</b>	<b>56,3</b>	<b>-11,9</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 1											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Absolventen/Absolventinnen</b>											
Philosophie	Ba	1,8	3,6	33,3	66,7	7,2	19,4	27,1	72,9	6,2	letztes verfügbares Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011); VZÄ pro Lehrereinheit
	Ma	4,0	2,0	66,7	33,3	3,4	6,6	34,0	66,0	32,7	
	Sonst.	4,1	5,2	44,0	56,0	0,0	0,4	0,0	100,0	44,0	
Evangelische Theologie	Ba	1,4	15,8	7,9	92,1	4,1	22,3	15,4	84,6	-7,5	
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	6,9	11,5	88,5	88,5	
	Sonst.	1,9	9,3	16,6	83,4	0,0	0,3	0,0	100,0	16,6	
Katholische Theologie	Ba	2,7	14,0	16,2	83,8	0,9	21,8	4,0	96,0	12,3	
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	4,6	8,0	92,0	92,0	
	Sonst.	0,6	10,0	6,0	94,0	0,0	0,6	0,0	100,0	6,0	
Geschichte	Ba	12,6	18,0	41,2	58,8	11,7	17,1	40,6	59,4	0,6	
	Ma	2,0	3,3	37,7	62,3	19,0	36,0	34,5	65,5	3,2	
	Sonst.	8,8	16,4	34,8	65,2	1,5	1,2	55,9	44,1	-21,1	
Germanistik einschl. Allg. Sprach- und Literaturwissenschaft	Ba	11,3	86,9	11,5	88,5	22,3	168,2	11,7	88,3	-0,2	
	Ma	0,3	1,2	20,0	80,0	10,8	74,5	12,7	87,3	7,3	
	Sonst.	11,2	61,4	15,4	84,6	0,8	3,4	19,2	80,8	-3,8	
Latein	Ba	0,5	0,9	33,3	66,7	4,1	3,6	52,9	47,1	-19,6	
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	5,4	5,3	94,7	94,7	
	Sonst.	1,2	1,2	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-50,0	
Anglistik	Ba	5,0	50,9	8,9	91,1	11,7	74,0	13,7	86,3	-4,8	
	Ma	0,0	1,3	0,0	100,0	5,2	33,3	13,5	86,5	-13,5	
	Sonst.	6,9	25,4	21,4	78,6	0,4	1,2	25,0	75,0	-3,6	
Romanistik	Ba	2,7	9,5	22,2	77,8	1,4	32,9	3,9	96,1	18,3	
	Ma	0,0	2,0	0,0	100,0	2,1	9,7	17,8	82,2	-17,8	
	Sonst.	2,0	9,5	17,0	83,0	0,0	0,4	0,0	100,0	17,0	
Musik	Ba	0,9	2,7	25,0	75,0	3,6	7,2	33,3	66,7	-8,3	
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	100,0	100,0	
	Sonst.	1,4	5,1	21,4	78,6	0,3	0,0	100,0	0,0	-78,6	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>38,7</b>	<b>202,1</b>	<b>16,1</b>	<b>83,9</b>	<b>66,8</b>	<b>366,4</b>	<b>15,4</b>	<b>84,6</b>	<b>0,7</b>	
	Ma	<b>6,3</b>	<b>9,8</b>	<b>39,1</b>	<b>60,9</b>	<b>42,1</b>	<b>178,8</b>	<b>19,1</b>	<b>80,9</b>	<b>20,1</b>	
	Sonst.	<b>38,0</b>	<b>143,5</b>	<b>20,9</b>	<b>79,1</b>	<b>3,0</b>	<b>7,5</b>	<b>28,8</b>	<b>71,2</b>	<b>-7,9</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 1										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
Beschreibung des Datenbereiches	M	W	M	W	M	W	M	W		
	<b>Promotionen</b>									
Philosophie	3	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	0,0	Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im zuletzt verfügbaren Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011)
Evangelische Theologie	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0	100,0	
Katholische Theologie	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	
Geschichte einschl. Politikwiss.	1	1	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0	0,0	
Germanistik einschl. Allg. Sprach- und Literaturwissenschaft	2	2	50,0	50,0	1	3	25,0	75,0	25,0	
Anglistik	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0	100,0	
Romanistik	0	1	0,0	100,0	1	0	100,0	0,0	-100,0	
Musik	0	0	0,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>56,3</b>	<b>43,8</b>	<b>3,8</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 1											
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
	Anzahl		%		Anzahl		%				%
	M	W	M	W	M	W	M	W			
<b>Habilitationen</b>											
Philosophie	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen im zuletzt verfügbaren Kalenderjahr (Ausn.: 2011 = 01.10.10-31.12.11)	
Evangelische Theologie	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0		
Katholische Theologie	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0		
Geschichte einschl. Politikwiss.	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0		
Germanistik einschl. Allg. Sprach- und Literaturwissenschaft	2	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0,0		
Anglistik	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0		
Romanistik	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0		
Musik	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0		
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>		

Ba = Bachelorabschluss

Ma = Masterabschluss

Sonst. = Sonstige Abschlüsse (z. B. Magisterabschluss, Staatsexamen, Diplom, etc.)

Bei den Studierenden- und Absolventenzahlen werden die VZÄ in den "Teil"-Studiengängen Didaktisches Grundlagenstudium (Lehramt LPO 2003), erziehungswissenschaftliches Studium (Lehramt) und im Optionalbereich des Kombinatorischen Bachelorstudienganges nicht berücksichtigt.

./ = Daten liegen nicht vor

2

0

V

W

\_FAKULTÄT FÜR HUMAN- UND  
SOZIALWISSENSCHAFTEN

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 2**

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil
		Anzahl		%		Anzahl		%		
		M	W	M	W	M	W	M	W	
<b>Personal: Kopfzahlen</b>										
<b>Fakultät 2 allgemein</b>										
Mittelbau	E13A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
<i>Summe Mittelbau</i>		0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0
Sonstige Angestellte / Beamte	E9Z	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	E8A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		1,0	3,0	25,0	75,0	3,0	4,0	42,9	57,1	-17,9
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		3,0	0,0	100,0	0,0	2,0	2,0	50,0	50,0	50,0
Hilfskräfte	SHK	15,0	20,0	42,9	57,1			./.	./.	
	WHF	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	WHK	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
<i>Summe Hilfskräfte</i>		16,0	23,0	41,0	59,0	0,0	2,0	0,0	100,0	41,0
<b>Pädagogik</b>										
Professor / Professorin	BC4/BW3	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.	
	BW2	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
<i>Summe Professor / Professorin</i>		0,0	5,0	0,0	100,0	2,0	5,0	28,6	71,4	-28,6
Mittelbau	BA15	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13U	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E13A	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.	
<i>Summe Mittelbau</i>		1,0	4,0	20,0	80,0	3,0	26,0	10,3	89,7	9,7
Sonstige Angestellte / Beamte	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E5A	0,0	4,0	0,0	100,0			./.	./.	
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		0,0	5,0	0,0	100,0	0,0	8,0	0,0	100,0	0,0
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		8,0	2,0	80,0	20,0	6,0	5,0	54,5	45,5	25,5
Hilfskräfte	SHK	5,0	10,0	33,3	66,7			./.	./.	
	WHF	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
	WHK	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
<i>Summe Hilfskräfte</i>		6,0	13,0	31,6	68,4	5,0	28,0	15,2	84,8	16,4
<b>Psychologie</b>										
Professor / Professorin	BC4/BW3	4,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	BW2	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
<i>Summe Professor / Professorin</i>		5,0	1,0	83,3	16,7	6,0	1,0	85,7	14,3	-2,4
Mittelbau	E14A	3,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13A	2,0	9,0	18,2	81,8			./.	./.	
<i>Summe Mittelbau</i>		5,0	9,0	35,7	64,3	13,0	16,0	44,8	55,2	-9,1
Sonstige Angestellte / Beamte	E8A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E6A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E5A	0,0	4,0	0,0	100,0			./.	./.	
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		0,0	7,0	0,0	100,0	0,0	6,0	0,0	100,0	0,0
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		3,0	1,0	75,0	25,0	2,0	7,0	22,2	77,8	52,8
Hilfskräfte	SHK	2,0	10,0	16,7	83,3			./.	./.	
	WHF	3,0	3,0	50,0	50,0			./.	./.	
	WHK	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
<i>Summe Hilfskräfte</i>		6,0	14,0	30,0	70,0	9,0	16,0	36,0	64,0	-6,0

<b>Sportwissenschaft</b>										
Professor / Professorin	BC4/BW3	2,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	BC3	2,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	BW1	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>5,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>4,0</b>	<b>1,0</b>	<b>80,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>
Mittelbau	BA15	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	BA13	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E14A	2,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E13U	1,0	1,0	50,0	50,0			J.	J.	
	E13A	5,0	5,0	50,0	50,0			J.	J.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>10,0</b>	<b>6,0</b>	<b>62,5</b>	<b>37,5</b>	<b>25,0</b>	<b>6,0</b>	<b>80,6</b>	<b>19,4</b>	<b>-18,1</b>
Sonstige Angestellte / Beamte	E11A	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E10A	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E6A	1,0	2,0	33,3	66,7			J.	J.	
	E5A	0,0	3,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>2,0</b>	<b>6,0</b>	<b>25,0</b>	<b>75,0</b>	<b>2,0</b>	<b>4,0</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>	<b>-8,3</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>7,0</b>	<b>2,0</b>	<b>77,8</b>	<b>22,2</b>	<b>6,0</b>	<b>3,0</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>11,1</b>
Hilfskräfte	SHK	12,0	14,0	46,2	53,8			J.	J.	
	WHF	2,0	3,0	40,0	60,0			J.	J.	
	WHK	5,0	8,0	38,5	61,5			J.	J.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>19,0</b>	<b>25,0</b>	<b>43,2</b>	<b>56,8</b>	<b>14,0</b>	<b>12,0</b>	<b>53,8</b>	<b>46,2</b>	<b>-10,7</b>
<b>Technologie</b>										
Mittelbau	E13U	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-100,0</b>
Sonstige Angestellte / Beamte	E9Z	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E8A	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Hilfskräfte	SHK	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	WHF	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-100,0</b>
<b>Geographie</b>										
Professor / Professorin	BW2	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>
Mittelbau	E13A	0,0	2,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>4,0</b>	<b>9,0</b>	<b>30,8</b>	<b>69,2</b>	<b>-30,8</b>
Sonstige Angestellte / Beamte	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>0,0</b>
Hilfskräfte	SHK	1,0	1,0	50,0	50,0			J.	J.	
	WHF	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>	<b>6,0</b>	<b>4,0</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>	<b>-26,7</b>
<b>Sozialpädagogik</b>										
Professor / Professorin	BC3	2,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Mittelbau	BA13	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E14A	0,0	2,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E13A	1,0	3,0	25,0	75,0			J.	J.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>1,0</b>	<b>6,0</b>	<b>14,3</b>	<b>85,7</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>14,3</b>
Sonstige Angestellte / Beamte	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-100,0</b>
Hilfskräfte	SHK	1,0	2,0	33,3	66,7			J.	J.	
	WHF	1,0	2,0	33,3	66,7			J.	J.	
	WHK	0,0	3,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>2,0</b>	<b>7,0</b>	<b>22,2</b>	<b>77,8</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-77,8</b>

<b>Sozialwissenschaft/Soziologie</b>										
Professor / Professorin	BW3	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	BC3/BW2	2,0	3,0	40,0	60,0			J.	J.	
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>	<b>-10,0</b>
Mittelbau	BA13	1,0	1,0	50,0	50,0			J.	J.	
	E13A	3,0	5,0	37,5	62,5			J.	J.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>4,0</b>	<b>6,0</b>	<b>40,0</b>	<b>60,0</b>	<b>9,0</b>	<b>7,0</b>	<b>56,3</b>	<b>43,8</b>	<b>-16,3</b>
Sonstige Angestellte / Beamte	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>	<b>20,0</b>	<b>80,0</b>	<b>-20,0</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>3,0</b>	<b>4,0</b>	<b>42,9</b>	<b>57,1</b>	<b>6,0</b>	<b>4,0</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>	<b>-17,1</b>
Hilfskräfte	SHK	5,0	6,0	45,5	54,5			J.	J.	
	WHF	0,0	4,0	0,0	100,0			J.	J.	
	WHK	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>5,0</b>	<b>11,0</b>	<b>31,3</b>	<b>68,8</b>	<b>11,0</b>	<b>13,0</b>	<b>45,8</b>	<b>54,2</b>	<b>-14,6</b>
<b>Politikwissenschaft</b>										
Professor / Professorin	BC4	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	BW2	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Professor/Professorin</b>		<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>	<b>16,7</b>
Mittelbau	BA13	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E13A	2,0	2,0	50,0	50,0			J.	J.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>	<b>11,0</b>	<b>8,0</b>	<b>57,9</b>	<b>42,1</b>	<b>2,1</b>
Sonstige Angestellte / Beamte	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Sonstige Angestellte/Beamte</b>		<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>6,0</b>	<b>2,0</b>	<b>75,0</b>	<b>25,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-25,0</b>
Hilfskräfte	SHK	3,0	3,0	50,0	50,0			J.	J.	
	WHK	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>4,0</b>	<b>3,0</b>	<b>57,1</b>	<b>42,9</b>	<b>7,0</b>	<b>9,0</b>	<b>43,8</b>	<b>56,3</b>	<b>13,4</b>
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>17,0</b>	<b>10,0</b>	<b>63,0</b>	<b>37,0</b>	<b>19,0</b>	<b>13,0</b>	<b>59,4</b>	<b>40,6</b>	<b>3,6</b>
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>24,0</b>	<b>38,0</b>	<b>38,7</b>	<b>61,3</b>	<b>65,0</b>	<b>74,0</b>	<b>46,8</b>	<b>53,2</b>	<b>-8,1</b>
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>5,0</b>	<b>26,0</b>	<b>16,1</b>	<b>83,9</b>	<b>7,0</b>	<b>31,0</b>	<b>18,4</b>	<b>81,6</b>	<b>-2,3</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>32,0</b>	<b>13,0</b>	<b>71,1</b>	<b>28,9</b>	<b>25,0</b>	<b>22,0</b>	<b>53,2</b>	<b>46,8</b>	<b>17,9</b>
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>59,0</b>	<b>100,0</b>	<b>37,1</b>	<b>62,9</b>	<b>52,0</b>	<b>84,0</b>	<b>38,2</b>	<b>61,8</b>	<b>-1,1</b>
<b>Summe Organisationseinheit</b>		<b>137,0</b>	<b>187,0</b>	<b>42,3</b>	<b>57,7</b>	<b>168,0</b>	<b>224,0</b>	<b>42,9</b>	<b>57,1</b>	<b>-0,6</b>

<b>Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil</b>										
<b>Organisationseinheit: Fakultät 2</b>										
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Studienjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil
		Anzahl		%		Anzahl		%		
		M	W	M	W	M	W	M	W	%
<b>Studienanfänger/Studienanfängerinnen</b>										
Pädagogik	Ba	8,6	57,6	12,9	87,1	12,2	45,5	21,1	78,9	-8,2
	Ma	6,2	60,8	9,3	90,7	8,9	72,5	10,9	89,1	-1,7
Psychologie	Ba	16,0	63,0	20,3	79,7	21,0	59,0	26,3	73,8	-6,0
	Ma	9,0	23,0	28,1	71,9	11,0	51,0	17,7	82,3	10,4
Sport	Ba	41,0	21,6	65,5	34,5	36,0	27,2	56,9	43,1	8,5
	Ma	8,3	12,5	39,9	60,1	21,4	20,6	51,0	49,0	-11,0
Soziologie/Sozialwissenschaft	Ba	81,3	133,7	37,8	62,2	60,5	113,3	34,8	65,2	3,0
	Ma	6,2	12,1	33,9	66,1	7,6	19,1	28,5	71,5	5,4
Geographie	Ba	13,1	13,1	50,0	50,0	14,3	30,2	32,1	67,9	17,9
	Ma	0,2	0,3	40,0	60,0	3,8	21,0	15,3	84,7	24,7
Politikwissenschaft	Ba	21,6	14,0	60,8	39,2	14,9	9,0	62,3	37,7	-1,6
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>181,4</b>	<b>302,9</b>	<b>37,5</b>	<b>62,5</b>	<b>158,8</b>	<b>284,2</b>	<b>35,9</b>	<b>64,1</b>	<b>1,6</b>
	Ma	<b>29,9</b>	<b>108,7</b>	<b>21,6</b>	<b>78,4</b>	<b>52,7</b>	<b>184,2</b>	<b>22,2</b>	<b>77,8</b>	<b>-0,7</b>

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 2										
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Wintersemester 2011/2012				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil
		Anzahl		%		Anzahl		%		
		M	W	M	W	M	W	M	W	
<b>Studierende</b>										
Pädagogik	Ba	48,6	234,0	17,2	82,8	54,9	231,8	19,2	80,8	-2,0
	Ma	13,8	84,0	14,1	85,9	36,6	258,9	12,4	87,6	1,7
	Sonst.	12,6	44,7	22,0	78,0	2,5	8,3	23,0	77,0	-0,9
Psychologie	Ba	40,0	180,0	18,2	81,8	75,0	257,0	22,6	77,4	-4,4
	Ma	14,0	38,0	26,9	73,1	26,0	149,0	14,9	85,1	12,1
	Sonst.	26,3	111,5	19,1	80,9		1,0	0,0	100,0	19,1
Sport	Ba	136,8	84,6	61,8	38,2	181,2	105,3	63,3	36,7	-1,5
	Ma	10,7	15,2	41,3	58,7	62,9	66,6	48,6	51,4	-7,3
	Sonst.	73,3	35,6	67,3	32,7	12,5	3,8	76,8	23,2	-9,6
Soziologie/Sozialwissenschaft	Ba	220,1	383,0	36,5	63,5	254,2	427,2	37,3	62,7	-0,8
	Ma	8,9	15,4	36,6	63,4	31,4	58,7	34,9	65,1	1,8
	Sonst.	52,3	44,5	54,0	46,0	9,0	3,4	72,3	27,7	-18,2
Geographie	Ba	14,0	15,3	47,7	52,3	44,7	107,6	29,4	70,6	18,3
	Ma	0,2	0,3	40,0	60,0	12,6	58,9	17,6	82,4	22,4
	Sonst.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Politikwissenschaft	Ba	46,8	36,0	56,5	43,5	80,6	42,8	65,3	34,7	-8,8
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sonst.	2,5	1,3	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	-33,3
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>506,2</b>	<b>932,9</b>	<b>35,2</b>	<b>64,8</b>	<b>690,6</b>	<b>1171,6</b>	<b>37,1</b>	<b>62,9</b>	<b>-1,9</b>
	Ma	<b>47,6</b>	<b>152,9</b>	<b>23,7</b>	<b>76,3</b>	<b>169,5</b>	<b>592,1</b>	<b>22,3</b>	<b>77,7</b>	<b>1,5</b>
	Sonst.	<b>167,1</b>	<b>237,6</b>	<b>41,3</b>	<b>58,7</b>	<b>23,9</b>	<b>16,5</b>	<b>59,1</b>	<b>40,9</b>	<b>-17,9</b>

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 2										
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil
		Anzahl		%		Anzahl		%		
		M	W	M	W	M	W	M	W	
<b>Absolventen/Absolventinnen</b>										
Pädagogik	Ba	5,9	23,0	20,3	79,7	3,6	41,0	8,1	91,9	12,2
	Ma	1,0	4,3	18,9	81,1	8,9	45,4	16,4	83,6	2,5
	Sonst.	2,2	18,7	10,3	89,7	0,0	0,4	0,0	100,0	10,3
Psychologie	Ba	5,0	37,0	11,9	88,1	6,0	31,0	16,2	83,8	-4,3
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	48,0	12,7	87,3	87,3
	Sonst.	9,3	53,0	14,9	85,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-85,1
Sport	Ba	7,7	13,1	37,0	63,0	16,7	18,9	46,8	53,2	-9,9
	Ma	0,3	0,0	100,0	0,0	9,9	19,1	34,1	65,9	65,9
	Sonst.	12,9	13,6	48,7	51,3	0,4	0,4	50,0	50,0	-1,3
Soziologie/Sozialwissenschaft	Ba	9,6	33,5	22,2	77,8	20,4	51,7	28,2	71,8	-6,1
	Ma	0,6	0,3	66,7	33,3	11,1	14,8	42,9	57,1	23,8
	Sonst.	10,4	16,6	38,6	61,4	1,5	0,3	82,6	17,4	-44,0
Geographie	Ba	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	11,0	27,9	72,1	72,1
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	4,2	20,3	17,1	82,9	82,9
	Sonst.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Politikwissenschaft	Ba	0,5	0,9	33,3	66,7	4,5	1,8	71,4	28,6	-38,1
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sonst.	0,5	0,5	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-50,0
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>28,5</b>	<b>107,4</b>	<b>21,0</b>	<b>79,0</b>	<b>55,4</b>	<b>155,4</b>	<b>26,3</b>	<b>73,7</b>	<b>-5,3</b>
	Ma	<b>1,9</b>	<b>4,6</b>	<b>29,2</b>	<b>70,8</b>	<b>41,1</b>	<b>147,6</b>	<b>21,8</b>	<b>78,2</b>	<b>7,5</b>
	Sonst.	<b>35,2</b>	<b>102,4</b>	<b>25,6</b>	<b>74,4</b>	<b>1,9</b>	<b>1,1</b>	<b>63,2</b>	<b>36,8</b>	<b>-37,6</b>

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 2										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
Beschreibung des Datenbereiches										
<b>Promotionen</b>										
Pädagogik	1	1	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0	0,0	
Psychologie	0	0	0,0	0,0	0	2	0,0	100,0	100,0	
Sport	1	1	50,0	50,0	2	1	66,7	33,3	-16,7	
Soziologie/Sozialwissenschaft	2	2	50,0	50,0	1	0	100,0	0,0	-50,0	
Geographie	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0	100,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>45,5</b>	<b>54,5</b>	<b>4,5</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 2										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
Beschreibung des Datenbereiches										
<b>Habilitationen</b>										
Pädagogik	0	1	0,0	100,0	0	0	0,0	0,0	-100,0	
Psychologie	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	
Sport	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	
Soziologie/Sozialwissenschaft	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0	100,0	
Geographie	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	

Ba = Bachelorabschluss

Ma = Masterabschluss

Sonst. = Sonstige Abschlüsse (z. B. Magisterabschluss, Staatsexamen, Diplom, etc.)

Bei den Studierenden- und Absolventenzahlen werden die VZÄ in den "Teil"-Studiengängen Didaktisches Grundlagenstudium (Lehramt LPO 2003), erziehungswissenschaftliches Studium (Lehramt) und im Optionalbereich des Kombinatorischen Bachelorstudienganges nicht berücksichtigt.

./ = Daten liegen nicht vor



3

0

V

W

\_FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFT – SCHUMPETER  
SCHOOL OF BUSINESS AND  
ECONOMICS

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 3**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		

**Personal: Kopfzahlen**

**Fakultät 3 allgemein**

Mittelbau	E13A	2,0	2,0	50,0	50,0			./.	./.		Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-50,0</b>	
Sonstige Angestellte / Beamte	E9Z	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E8A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>0,0</b>	<b>4,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>25,0</b>	<b>75,0</b>	<b>23,0</b>	<b>2,0</b>	<b>92,0</b>	<b>8,0</b>	<b>-67,0</b>	
Hilfskräfte	SHK	3,0	1,0	75,0	25,0			./.	./.		
	WHF	3,0	2,0	60,0	40,0			./.	./.		
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>6,0</b>	<b>3,0</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-33,3</b>	

**Wirtschaftswissenschaft**

Professor / Professorin	BC4/BW3	14,0	3,0	82,4	17,6			./.	./.		
	BC3/BW2	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	BW1	4,0	1,0	80,0	20,0			./.	./.		
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>20,0</b>	<b>4,0</b>	<b>83,3</b>	<b>16,7</b>	<b>22,0</b>	<b>5,0</b>	<b>81,5</b>	<b>18,5</b>	<b>1,9</b>	
Mittelbau	BA13	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E14A	5,0	2,0	71,4	28,6			./.	./.		
	E13U	9,0	5,0	64,3	35,7			./.	./.		
	E13A	41,0	19,0	68,3	31,7			./.	./.		
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>56,0</b>	<b>26,0</b>	<b>68,3</b>	<b>31,7</b>	<b>106,0</b>	<b>58,0</b>	<b>64,6</b>	<b>35,4</b>	<b>3,7</b>	
Sonstige Angestellte / Beamte	E8A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E6A	0,0	9,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E5A	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.		
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>0,0</b>	<b>14,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>26,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>17,0</b>	<b>1,0</b>	<b>94,4</b>	<b>5,6</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-5,6</b>	
Hilfskräfte	SHK	21,0	18,0	53,8	46,2			./.	./.		
	WHF	18,0	24,0	42,9	57,1			./.	./.		
	WHK	5,0	4,0	55,6	44,4			./.	./.		
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>44,0</b>	<b>46,0</b>	<b>48,9</b>	<b>51,1</b>	<b>45,0</b>	<b>47,0</b>	<b>48,9</b>	<b>51,1</b>	<b>0,0</b>	

**Rechtswissenschaft**

Professor / Professorin	BC4	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Mittelbau	BA13	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	E14A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>0,0</b>
Sonstige Angestellte / Beamte	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

**FZUI Jackstädt**

Mittelbau	E13A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-100,0</b>
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>21,0</b>	<b>4,0</b>	<b>84,0</b>	<b>16,0</b>	<b>24,0</b>	<b>5,0</b>	<b>82,8</b>	<b>17,2</b>	<b>1,2</b>
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>60,0</b>	<b>31,0</b>	<b>65,9</b>	<b>34,1</b>	<b>111,0</b>	<b>59,0</b>	<b>65,3</b>	<b>34,7</b>	<b>0,6</b>
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>0,0</b>	<b>19,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>28,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>18,0</b>	<b>4,0</b>	<b>81,8</b>	<b>18,2</b>	<b>25,0</b>	<b>2,0</b>	<b>92,6</b>	<b>7,4</b>	<b>-10,8</b>
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>50,0</b>	<b>49,0</b>	<b>50,5</b>	<b>49,5</b>	<b>45,0</b>	<b>47,0</b>	<b>48,9</b>	<b>51,1</b>	<b>1,6</b>
<b>Summe Organisationseinheit</b>		<b>149,0</b>	<b>107,0</b>	<b>58,2</b>	<b>41,8</b>	<b>205,0</b>	<b>143,0</b>	<b>58,9</b>	<b>41,1</b>	<b>-0,7</b>

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 3											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Studienjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
Studienanfänger/Studienanfängerinnen											
Wirtschaftswissenschaft (einschl. Recht)	Ba	184,2	195,1	48,6	51,4	189,1	203,9	48,1	51,9	0,4	letztes verfügbares Studienjahr (SS 2011 + WS 2011/2012); VZÄ pro Lehrereinheit; Fachanfänger; ohne Promotionsstudierende
	Ma	259,7	257,3	50,2	49,8	167,4	215,9	43,7	56,3	6,6	
<b>Summe Organisationseinheit</b>		<b>443,9</b>	<b>452,4</b>	<b>49,5</b>	<b>50,5</b>	<b>356,5</b>	<b>419,8</b>	<b>45,9</b>	<b>54,1</b>	<b>3,6</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 3											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Wintersemester 2011/20				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
Studierende											
Wirtschaftswissenschaft (einschl. Recht)	Ba	686,3	668,4	50,7	49,3	855,1	839,8	50,5	49,5	0,2	letztes verfügbares Wintersemester (WS 2011/2012); VZÄ pro Lehreinheit; ohne Promotionsstudierende
	Ma	388,6	429,8	47,5	52,5	481,0	592,0	44,8	55,2	2,7	
	Sonst.	244,0	171,5	58,7	41,3	4,0	1,6	71,4	28,6	-12,7	
<b>Summe Organisationseinheit</b>		<b>1318,8</b>	<b>1269,7</b>	<b>50,9</b>	<b>49,1</b>	<b>1340,1</b>	<b>1433,4</b>	<b>48,3</b>	<b>51,7</b>	<b>2,6</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 3											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Prognose: Prüfungsjahr 2015				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
Absolventen/Absolventinnen											
Wirtschaftswissenschaft (einschl. Recht)	Ba	88,0	93,5	48,5	51,5	108,7	131,4	45,3	54,7	3,2	letztes verfügbares Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011); VZÄ pro Lehrinheit
	Ma	25,4	19,6	56,4	43,6	151,2	164,7	47,9	52,1	8,6	
	Sonst.	103,1	75,6	57,7	42,3	0,0	0,0	0,0	0,0	-42,3	
<b>Summe Organisationseinheit</b>		<b>216,5</b>	<b>188,6</b>	<b>53,4</b>	<b>46,6</b>	<b>259,9</b>	<b>296,1</b>	<b>46,7</b>	<b>53,3</b>	<b>6,7</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 3										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
Beschreibung des Datenbereiches										
<b>Promotionen</b>										
Wirtschaftswissenschaft (einschl. Recht)	16,0	1,0	94,1	5,9	15,0	8,0	65,2	34,8	28,9	Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im zuletzt verfügbaren Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011)
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>16,0</b>	<b>1,0</b>	<b>94,1</b>	<b>5,9</b>	<b>15,0</b>	<b>8,0</b>	<b>65,2</b>	<b>34,8</b>	<b>28,9</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 3										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
Beschreibung des Datenbereiches										
<b>Habilitationen</b>										
Wirtschaftswissenschaft (einschl. Recht)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen im zuletzt verfügbaren Kalenderjahr (Ausn.: 2011 = 01.10.10-31.12.11)
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

Ba = Bachelorabschluss

Ma = Masterabschluss

Sonst. = Sonstige Abschlüsse (z. B. Magisterabschluss, Staatsexamen, Diplom, etc.)

Bei den Studierenden- und Absolventenzahlen werden die VZÄ in den "Teil"-Studiengängen Didaktisches Grundlagenstudium (Lehramt LPO 2003), erziehungswissenschaftliches Studium (Lehramt) und im Optionalbereich des Kombinatorischen Bachelorstudienganges nicht berücksichtigt.

./ = Daten liegen nicht vor

NO

ON

NO

NO

\_FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK  
UND NATURWISSENSCHAFTEN

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 4**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		

**Personal: Kopfzahlen**

**Fakultät 4 allgemein**

Professor / Professorin	BW3	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
<i>Summe Professor / Professorin</i>		1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Mittelbau	E13A	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Mittelbau</i>		0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
Sonstige Angestellte / Beamte	E9Z	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	6,0	0,0	100,0	0,0	
Hilfskräfte	SHK	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	WHF	2,0	2,0	50,0	50,0			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		3,0	2,0	60,0	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-40,0	

**Mathematik**

Professor / Professorin	BC4/BW3	8,0	3,0	72,7	27,3			./.	./.		
	BC3/BW2	9,0	2,0	81,8	18,2			./.	./.		
	<i>Summe Professor / Professorin</i>		19,0	5,0	79,2	20,8	18,0	9,0	66,7	33,3	
Mittelbau	BA14	5,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	BA13	7,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	BA12	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E15A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E14A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E13U	3,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E13A	33,0	11,0	75,0	25,0			./.	./.		
	<i>Summe Mittelbau</i>		50,0	12,0	80,6	19,4	76,0	35,0	68,5	31,5	
Sonstige Angestellte / Beamte	E11A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E8A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E6A	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E5A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
	PAUSCH	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		0,0	8,0	0,0	100,0	2,0	10,0	16,7	83,3	-16,7	
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		10,0	3,0	76,9	23,1	5,0	3,0	62,5	37,5	14,4	
Hilfskräfte	SHK	38,0	19,0	66,7	33,3			./.	./.		
	WHF	12,0	13,0	48,0	52,0			./.	./.		
	WHK	2,0	3,0	40,0	60,0			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		52,0	35,0	59,8	40,2	90,0	51,0	63,8	36,2	-4,1	

**Physik**

Professor / Professorin	BC4/BW3	8,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	BC3/BW2	9,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
<i>Summe Professor / Professorin</i>		17,0	0,0	100,0	0,0	17,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Mittelbau	BA15	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	BA14	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	BA13	8,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E15A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E14A	9,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13U	5,0	2,0	71,4	28,6			./.	./.	
	E13A	63,0	12,0	84,0	16,0			./.	./.	
	<i>Summe Mittelbau</i>		89,0	14,0	86,4	13,6	74,0	14,0	84,1	15,9
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E11A	4,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	

	E10A	2,0	1,0	66,7	33,3			J.	J.	
	E9Z	2,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E9Y	2,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E8A	4,0	6,0	40,0	60,0			J.	J.	
	E6A	0,0	3,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E5A	1,0	1,0	50,0	50,0			J.	J.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>16,0</b>	<b>11,0</b>	<b>59,3</b>	<b>40,7</b>	<b>15,0</b>	<b>12,0</b>	<b>55,6</b>	<b>44,4</b>	<b>3,7</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>5,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>5,0</b>	<b>1,0</b>	<b>83,3</b>	<b>16,7</b>	<b>16,7</b>
Hilfskräfte	SHK	18,0	3,0	85,7	14,3			J.	J.	
	WHF	17,0	3,0	85,0	15,0			J.	J.	
	WHK	2,0	3,0	40,0	60,0			J.	J.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>37,0</b>	<b>9,0</b>	<b>80,4</b>	<b>19,6</b>	<b>36,0</b>	<b>13,0</b>	<b>73,5</b>	<b>26,5</b>	<b>7,0</b>
<b>Chemie</b>										
Professor / Professorin	BC4/BW3	7,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	BC3/BW2	4,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	BC2	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	BW1	1,0	1,0	50,0	50,0			J.	J.	
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>13,0</b>	<b>1,0</b>	<b>92,9</b>	<b>7,1</b>	<b>10,0</b>	<b>1,0</b>	<b>90,9</b>	<b>9,1</b>	<b>1,9</b>
Mittelbau	BA15	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	BA14	3,0	1,0	75,0	25,0			J.	J.	
	BA13	2,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E15A	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E14A	9,0	1,0	90,0	10,0			J.	J.	
	E13U	4,0	2,0	66,7	33,3			J.	J.	
	E13A	33,0	22,0	60,0	40,0			J.	J.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>53,0</b>	<b>26,0</b>	<b>67,1</b>	<b>32,9</b>	<b>45,0</b>	<b>22,0</b>	<b>67,2</b>	<b>32,8</b>	<b>-0,1</b>
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E11A	2,0	2,0	50,0	50,0			J.	J.	
	E10A	4,0	2,0	66,7	33,3			J.	J.	
	E9Z	5,0	3,0	62,5	37,5			J.	J.	
	E9Y	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E9B	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E8A	2,0	3,0	40,0	60,0			J.	J.	
	E6A	0,0	3,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E5A	1,0	3,0	25,0	75,0			J.	J.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>16,0</b>	<b>17,0</b>	<b>48,5</b>	<b>51,5</b>	<b>14,0</b>	<b>15,0</b>	<b>48,3</b>	<b>51,7</b>	<b>0,2</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>7,0</b>	<b>2,0</b>	<b>77,8</b>	<b>22,2</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>75,0</b>	<b>25,0</b>	<b>2,8</b>
Hilfskräfte	SHK	7,0	8,0	46,7	53,3			J.	J.	
	WHF	2,0	6,0	25,0	75,0			J.	J.	
	WHK	6,0	4,0	60,0	40,0			J.	J.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>15,0</b>	<b>18,0</b>	<b>45,5</b>	<b>54,5</b>	<b>13,0</b>	<b>11,0</b>	<b>54,2</b>	<b>45,8</b>	<b>-8,7</b>
<b>Biologie</b>										
Professor / Professorin	BW3	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	BW2	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>	<b>-33,3</b>
Mittelbau	BA15	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	BA13	0,0	2,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E13A	5,0	5,0	50,0	50,0			J.	J.	
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>5,0</b>	<b>8,0</b>	<b>38,5</b>	<b>61,5</b>	<b>6,0</b>	<b>17,0</b>	<b>26,1</b>	<b>73,9</b>	<b>12,4</b>
Sonstige Angestellte / Beamte	E10A	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E9Z	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E9B	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
	E8A	1,0	0,0	100,0	0,0			J.	J.	
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		<b>1,0</b>	<b>4,0</b>	<b>20,0</b>	<b>80,0</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>	<b>20,0</b>	<b>80,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>	<b>16,7</b>
Hilfskräfte	SHK	4,0	3,0	57,1	42,9			J.	J.	
	WHF	0,0	3,0	0,0	100,0			J.	J.	
	WHK	0,0	1,0	0,0	100,0			J.	J.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		<b>4,0</b>	<b>7,0</b>	<b>36,4</b>	<b>63,6</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>-30,3</b>
<b>Summe Professor / Professorin</b>		<b>50,0</b>	<b>8,0</b>	<b>86,2</b>	<b>13,8</b>	<b>46,0</b>	<b>12,0</b>	<b>79,3</b>	<b>20,7</b>	<b>6,9</b>
<b>Summe Mittelbau</b>		<b>197,0</b>	<b>63,0</b>	<b>75,8</b>	<b>24,2</b>	<b>201,0</b>	<b>88,0</b>	<b>69,6</b>	<b>30,4</b>	<b>6,2</b>

<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>	<b>33,0</b>	<b>43,0</b>	<b>43,4</b>	<b>56,6</b>	<b>32,0</b>	<b>47,0</b>	<b>40,5</b>	<b>59,5</b>	<b>2,9</b>
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>	<b>24,0</b>	<b>7,0</b>	<b>77,4</b>	<b>22,6</b>	<b>14,0</b>	<b>7,0</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>10,8</b>
<b>Summe Hilfskräfte</b>	<b>111,0</b>	<b>71,0</b>	<b>61,0</b>	<b>39,0</b>	<b>141,0</b>	<b>76,0</b>	<b>65,0</b>	<b>35,0</b>	<b>-4,0</b>
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>415,0</b>	<b>192,0</b>	<b>68,4</b>	<b>31,6</b>	<b>434,0</b>	<b>230,0</b>	<b>65,4</b>	<b>34,6</b>	<b>3,0</b>

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 4											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Studienjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
Studienanfänger/Studienanfängerinnen											
Biologie	Ba	9,5	14,9	38,9	61,1	17,3	24,9	41,0	59,0	-2,2	letztes verfügbares Studienjahr (SS 2011 + WS 2011/2012); VZÄ pro Lehreinheit; Fachanfänger; ohne Promotionsstudierende
	Ma	1,8	6,2	22,5	77,5	3,1	8,9	25,8	74,2	-3,3	
Chemie	Ba	94,4	79,5	54,3	45,7	112,8	183,8	38,0	62,0	16,3	
	Ma	8,3	10,0	45,4	54,6	11,0	12,7	46,4	53,6	-1,1	
	Sonst.	16,0	31,0	34,0	66,0	12,0	41,0	22,6	77,4	11,4	
Mathematik	Ba	177,8	158,0	52,9	47,1	344,1	355,8	49,2	50,8	3,8	
	Ma	14,4	9,3	60,8	39,2	28,8	68,3	29,7	70,3	31,1	
Physik	Ba	65,0	32,3	66,8	33,2	120,8	129,7	48,2	51,8	18,6	
	Ma	14,6	3,5	80,7	19,3	23,2	8,6	73,0	27,0	7,7	
Summe Organisationseinheit	Ba	346,6	284,6	54,9	45,1	595,0	694,2	46,2	53,8	8,8	
	Ma	39,1	29,0	57,4	42,6	66,1	98,5	40,2	59,8	17,3	
	Sonst.	16,0	31,0	34,0	66,0	12,0	41,0	22,6	77,4	11,4	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 4											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Wintersemester 2011/20				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Studierende</b>											
Biologie	Ba	35,6	72,5	32,9	67,1	67,2	111,8	37,5	62,5	-4,6	letztes verfügbares Wintersemester (WS 2011/2012); VZÄ pro Lehreinheit; ohne Promotionsstudierende
	Ma	3,0	10,7	21,9	78,1	13,0	22,9	36,2	63,8	-14,3	
	Sonst.	2,0	5,3	27,5	72,5	0,8	0,0	100,0	0,0	-72,5	
Chemie (einschl. Lebensmittelchemie)	Ba	171,6	228,5	42,9	57,1	320,5	449,2	41,6	58,4	1,3	
	Ma	18,2	16,6	52,3	47,7	59,6	32,7	64,6	35,4	-12,3	
	Sonst.	53,0	88,0	37,6	62,4	45,1	93,4	32,6	67,4	5,0	
Mathematik	Ba	309,9	375,4	45,2	54,8	842,5	818,3	50,7	49,3	-5,5	
	Ma	26,4	18,6	58,7	41,3	82,5	163,0	33,6	66,4	25,1	
	Sonst.	57,1	62,0	48,0	52,0	5,9	7,6	43,8	56,2	4,2	
Physik	Ba	110,7	48,1	69,7	30,3	316,8	265,0	54,5	45,5	15,3	
	Ma	27,7	10,8	71,9	28,1	80,9	24,6	76,7	23,3	-4,7	
	Sonst.	31,4	10,3	75,3	24,7	0,7	0,4	64,3	35,7	11,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>627,7</b>	<b>724,5</b>	<b>190,7</b>	<b>209,3</b>	<b>1546,9</b>	<b>1644,2</b>	<b>48,5</b>	<b>51,5</b>	<b>-157,7</b>	
	Ma	<b>75,3</b>	<b>56,7</b>	<b>204,8</b>	<b>195,2</b>	<b>236,0</b>	<b>243,2</b>	<b>49,2</b>	<b>50,8</b>	<b>-144,4</b>	
	Sonst.	<b>143,5</b>	<b>165,6</b>	<b>188,3</b>	<b>211,7</b>	<b>52,6</b>	<b>101,4</b>	<b>34,1</b>	<b>65,9</b>	<b>-145,9</b>	

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 4**

Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
		Anzahl		%		Anzahl		%			
Beschreibung des Datenbereiches		M	W	M	W	M	W	M	W	%	
		<b>Absolventen/Absolventinnen</b>									
Biologie	Ba	2,3	6,8	25,0	75,0	5,2	11,3	31,4	68,6	-6,4	letztes verfügbares Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011); VZÄ pro Lehreinheit
	Ma	0,3	0,0	100,0	0,0	3,3	12,5	20,9	79,1	79,1	
	Sonst.	0,7	2,5	22,5	77,5	0,0	0,0	0,0	0,0	-77,5	
Chemie	Ba	5,7	35,1	14,0	86,0	22,3	41,3	35,1	64,9	-21,1	
	Ma	4,0	4,0	50,0	50,0	11,3	7,9	58,9	41,1	-8,9	
	Sonst.	17,1	31,0	35,5	64,5	9,7	13,0	42,8	57,2	-7,3	
Mathematik	Ba	24,1	58,2	29,2	70,8	41,7	46,1	47,5	52,5	-18,3	
	Ma	5,0	5,3	48,5	51,5	21,4	43,6	32,9	67,1	15,6	
	Sonst.	18,0	38,0	32,1	67,9	0,7	0,3	69,2	30,8	-37,1	
Physik	Ba	13,7	2,0	87,3	12,7	18,5	5,7	76,4	23,6	10,8	
	Ma	4,0	1,0	80,0	20,0	14,4	3,5	80,4	19,6	-0,4	
	Sonst.	10,0	1,7	85,3	14,7	0,0	0,0	0,0	0,0	-14,7	
Summe Organisationseinheit	Ba	45,7	102,0	30,9	69,1	87,7	104,3	45,7	54,3	-14,7	
	Ma	13,3	10,3	56,4	43,6	50,4	67,5	42,7	57,3	13,6	
	Sonst.	45,7	73,2	38,4	61,6	10,4	13,3	43,9	56,1	-5,5	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 4										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Promotionen</b>										
Chemie incl. Biologie	6	3	66,7	33,3	8	12	40,0	60,0	26,7	Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im zuletzt verfügbaren Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011)
Mathematik	5	1	83,3	16,7	7	4	63,6	36,4	19,7	
Physik	11	3	78,6	21,4	6	3	66,7	33,3	11,9	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>75,9</b>	<b>24,1</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>52,5</b>	<b>47,5</b>	<b>23,4</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 4										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Habilitationen</b>										
Chemie incl. Biologie	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen im zuletzt verfügbaren Kalenderjahr (Ausn.: 2011 = 01.10.10-31.12.11)
Mathematik	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	
Physik	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

Ba = Bachelorabschluss

Ma = Masterabschluss

Sonst. = Sonstige Abschlüsse (z. B. Magisterabschluss, Staatsexamen, Diplom, etc.)

Bei den Studierenden- und Absolventenzahlen werden die VZÄ in den "Teil"-Studiengängen Didaktisches Grundlagenstudium (Lehramt LPO 2003), erziehungswissenschaftliches Studium (Lehramt) und im Optionalbereich des Kombinatorischen Bachelorstudienganges nicht berücksichtigt.

./ = Daten liegen nicht vor



50

00

V

W

\_FAKULTÄT FÜR ARCHITEKTUR  
UND BAUINGENIEURWESEN

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 5**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		

**Personal: Kopfzahlen**

**Fakultät 5 allgemein**

Mittelbau	E13A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
<i>Summe Mittelbau</i>		1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sonstige Angestellte / Beamte	E9Z	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E8A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E5A	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		0,0	6,0	0,0	100,0	0,0	7,0	0,0	100,0	0,0	
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Hilfskräfte	SHK	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		2,0	1,0	66,7	33,3	1,0	2,0	33,3	66,7	33,3	

**Bauingenieurwesen (incl. IZ III; Fach Bauingenieurwesen)**

Professor / Professorin	BC4/BW3	9,0	1,0	90,0	10,0			./.	./.		
	BC3/BW2	4,0	1,0	80,0	20,0			./.	./.		
<i>Summe Professor / Professorin</i>		13,0	2,0	86,7	13,3	15,0	1,0	93,8	6,3	-7,1	
Mittelbau	BA15	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	BA13	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.		
	E15A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E14A	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.		
	E13U	2,0	3,0	40,0	60,0			./.	./.		
	E13A	26,0	13,0	66,7	33,3			./.	./.		
	<i>Summe Mittelbau</i>		33,0	19,0	63,5	36,5	34,0	28,0	54,8	45,2	
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.		
	E11A	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.		
	E10A	7,0	2,0	77,8	22,2			./.	./.		
	E9Z	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E9B	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E8A	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.		
	E6A	2,0	5,0	28,6	71,4			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		16,0	23,0	41,0	59,0	13,0	23,0	36,1	63,9	4,9	
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		20,0	1,0	95,2	4,8	23,0	5,0	82,1	17,9	13,1	
Hilfskräfte	SHK	25,0	26,0	49,0	51,0			./.	./.		
	WHF	13,0	8,0	61,9	38,1			./.	./.		
	WHK	5,0	1,0	83,3	16,7			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		43,0	35,0	55,1	44,9	49,0	19,0	72,1	27,9	-16,9	

**Architektur**

Professor / Professorin	BC4/BW3	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.		
	BC3/BW2	8,0	3,0	72,7	27,3			./.	./.		
<i>Summe Professor / Professorin</i>		10,0	4,0	71,4	28,6	9,0	5,0	64,3	35,7	7,1	
Mittelbau	E13U	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.		
	E13A	10,0	12,0	45,5	54,5			./.	./.		
<i>Summe Mittelbau</i>		12,0	13,0	48,0	52,0	12,0	25,0	32,4	67,6	15,6	
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	1,0	4,0	20,0	80,0			./.	./.		
	E10A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E9Z	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E9Y	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	E8A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.			

Summe Sonstige Angestellte / Beamte	4,0	8,0	33,3	66,7	3,0	11,0	21,4	78,6	11,9
Summe Lehrbeauftragte	14,0	5,0	73,7	26,3	8,0	4,0	66,7	33,3	7,0
Hilfskräfte	SHK	8,0	11,0	42,1	57,9		.J.	.J.	
	WHF	3,0	10,0	23,1	76,9		.J.	.J.	
	WHK	1,0	1,0	50,0	50,0		.J.	.J.	
Summe Hilfskräfte	12,0	22,0	35,3	64,7	8,0	11,0	42,1	57,9	-6,8
Summe Professor / Professorin	23,0	6,0	79,3	20,7	24,0	6,0	80,0	20,0	-0,7
Summe Mittelbau	46,0	32,0	59,0	41,0	46,0	53,0	46,5	53,5	12,5
Summe Sonstige Angestellte / Beamte	20,0	37,0	35,1	64,9	16,0	41,0	28,1	71,9	7,0
Summe Lehrbeauftragte	35,0	6,0	85,4	14,6	31,0	9,0	77,5	22,5	7,9
Summe Hilfskräfte	57,0	58,0	49,6	50,4	58,0	32,0	64,4	35,6	-14,9
Summe Organisationseinheit	181,0	139,0	56,6	43,4	175,0	141,0	55,4	44,6	1,2

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 5											
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Studienjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
	Anzahl		%		Anzahl		%				%
	M	W	M	W	M	W	M	W			
Beschreibung des Datenbereiches											
Studienanfänger/Studienanfängerinnen											
Architektur	Ba	38,0	45,0	45,8	54,2	26,0	26,0	50,0	50,0	-4,2	letztes verfügbares Studienjahr (SS 2011 + WS 2011/2012); VZÄ pro Lehreinheit; Fachanfänger; ohne Promotionsstudierende
	Ma	29,0	24,0	54,7	45,3	23,0	36,0	39,0	61,0	15,7	
Bauingenieurwesen	Ba	295,7	133,3	68,9	31,1	193,8	77,7	71,4	28,6	-2,4	
	Ma	31,0	19,0	62,0	38,0	59,6	19,0	75,8	24,2	-13,8	
Summe Organisationseinheit	Ba	333,7	178,3	65,2	34,8	219,8	103,7	67,9	32,1	-2,8	
	Ma	60,0	43,0	58,3	41,7	82,6	55,0	60,0	40,0	-1,8	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 5											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Wintersemester 2011/20				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Studierende</b>											
Architektur	Ba	123,0	144,0	46,1	53,9	119,0	133,0	47,2	52,8	-1,2	letztes verfügbares Wintersemester (WS 2011/2012); VZÄ pro Lehreinheit; ohne Promotionsstudierende
	Ma	54,0	64,0	45,8	54,2	64,0	116,0	35,6	64,4	10,2	
	Sonst.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Bauingenieurwesen	Ba	580,4	257,6	69,3	30,7	758,1	320,1	70,3	29,7	-1,1	
	Ma	47,0	32,0	59,5	40,5	163,8	60,5	73,0	27,0	-13,5	
	Sonst.	85,6	37,0	69,8	30,2	0,8	0,0	100,0	0,0	-30,2	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>703,4</b>	<b>401,6</b>	<b>63,7</b>	<b>36,3</b>	<b>877,1</b>	<b>453,1</b>	<b>65,9</b>	<b>34,1</b>	<b>-2,3</b>	
	Ma	<b>101,0</b>	<b>96,0</b>	<b>51,3</b>	<b>48,7</b>	<b>227,8</b>	<b>176,5</b>	<b>56,3</b>	<b>43,7</b>	<b>-5,1</b>	
	Sonst.	<b>85,6</b>	<b>37,0</b>	<b>69,8</b>	<b>30,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-30,2</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 5											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Absolventen/Absolventinnen</b>											
Architektur	Ba	39,0	41,0	48,8	51,3	22,0	29,0	43,1	56,9	5,6	letztes verfügbares Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011); VZÄ pro Lehreinheit
	Ma	8,0	20,0	28,6	71,4	15,0	19,0	44,1	55,9	-15,5	
	Sonst.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Bauingenieurwesen	Ba	29,0	17,0	63,0	37,0	68,0	27,5	71,2	28,8	-8,2	
	Ma	3,0	0,0	100,0	0,0	30,0	16,0	65,2	34,8	34,8	
	Sonst.	23,0	11,4	66,9	33,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-33,1	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>68,0</b>	<b>58,0</b>	<b>54,0</b>	<b>46,0</b>	<b>90,0</b>	<b>56,5</b>	<b>61,5</b>	<b>38,5</b>	<b>-7,5</b>	
	Ma	<b>11,0</b>	<b>20,0</b>	<b>35,5</b>	<b>64,5</b>	<b>45,0</b>	<b>35,0</b>	<b>56,3</b>	<b>43,8</b>	<b>-20,8</b>	
	Sonst.	<b>23,0</b>	<b>11,4</b>	<b>66,9</b>	<b>33,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-33,1</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 5										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
Beschreibung des Datenbereiches										
<b>Promotionen</b>										
Architektur	1	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	33,3	Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im zuletzt verfügbaren Prüfungsjahr
Bauingenieurwesen	7	4	63,6	36,4	5	3	62,5	37,5	1,1	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>63,6</b>	<b>36,4</b>	<b>3,0</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 5										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
Beschreibung des Datenbereiches									%	
<b>Habilitationen</b>										
Architektur	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen im zuletzt verfügbaren Kalenderjahr (Ausn.: 2011 = 01.10.10-31.12.11)
Bauingenieurwesen	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

Ba = Bachelorabschluss

Ma = Masterabschluss

Sonst. = Sonstige Abschlüsse (z. B. Magisterabschluss, Staatsexamen, Diplom, etc.)

Bei den Studierenden- und Absolventenzahlen werden die VZÄ in den "Teil"-Studiengängen Didaktisches Grundlagenstudium (Lehramt LPO 2003), erziehungswissenschaftliches Studium (Lehramt) und im Optionalbereich des Kombinatorischen Bachelorstudienganges nicht berücksichtigt.

./ = Daten liegen nicht vor

CO

OO

V

W

\_FAKULTÄT FÜR ELEKTROTECHNIK,  
INFORMATIONSTECHNIK UND  
MEDIEN-TECHNIK

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 6**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
	Anzahl		%		Anzahl		%				
	M	W	M	W	M	W	M	W			
<b>Personal: Kopfzahlen</b>											
<b>Fakultät 6 allgemein</b>											
Mittelbau	E13A	1,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.	Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)	
<i>Summe Mittelbau</i>		1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
Sonstige Angestellte / Beamte	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			.J.	.J.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	3,0	0,0	100,0		0,0
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		6,0	0,0	100,0	0,0	15,0	1,0	93,8	6,3		6,3
Hilfskräfte	SHK	1,0	2,0	33,3	66,7			.J.	.J.		
	WHF	1,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		2,0	2,0	50,0	50,0	1,0	1,0	50,0	50,0		0,0
<b>Elektro- und Informationstechnik</b>											
Professor / Professorin	BC4/BW3	8,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
	BC3	3,0	1,0	75,0	25,0			.J.	.J.		
	BW1	1,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
<i>Summe Professor / Professorin</i>		12,0	1,0	92,3	7,7	12,0	1,0	92,3	7,7	0,0	
Mittelbau	BA14	4,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
	E15A	5,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
	E14A	7,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
	E13U	5,0	1,0	83,3	16,7			.J.	.J.		
	E13A	53,0	7,0	88,3	11,7			.J.	.J.		
<i>Summe Mittelbau</i>		74,0	8,0	90,2	9,8	124,0	13,0	90,5	9,5	-0,3	
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	10,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.	Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)	
	E11A	1,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
	E10A	5,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
	E9Z	3,0	1,0	75,0	25,0			.J.	.J.		
	E8A	3,0	5,0	37,5	62,5			.J.	.J.		
	E7A	4,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
	E6A	0,0	5,0	0,0	100,0			.J.	.J.		
	E5A	0,0	5,0	0,0	100,0			.J.	.J.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		26,0	16,0	61,9	38,1	25,0	24,0	51,0	49,0		10,9
Hilfskräfte	SHK	21,0	5,0	80,8	19,2	0,0	0,0	.J.	.J.		
	WHF	19,0	5,0	79,2	20,8			.J.	.J.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		40,0	10,0	80,0	20,0	59,0	8,0	88,1	11,9	-8,1	
<b>Druck- und Medientechnik</b>											
Professor / Professorin	BC4/BW3	3,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.	Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)	
	BC3/BW2	4,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
<i>Summe Professor / Professorin</i>		7,0	0,0	100,0	0,0	7,0	0,0	100,0	0,0		0,0
Mittelbau	BA12	1,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
	E14A	0,0	1,0	0,0	100,0			.J.	.J.		
	E13A	10,0	3,0	76,9	23,1			.J.	.J.		
<i>Summe Mittelbau</i>		11,0	4,0	73,3	26,7	13,0	10,0	56,5	43,5		16,8
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	1,0	1,0	50,0	50,0			.J.	.J.		Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
	E11A	1,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			.J.	.J.		
	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			.J.	.J.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		2,0	3,0	40,0	60,0	1,0	7,0	12,5	87,5	27,5	
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		7,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Hilfskräfte	SHK	8,0	2,0	80,0	20,0			.J.	.J.		
	WHF	4,0	0,0	100,0	0,0			.J.	.J.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		12,0	2,0	85,7	14,3	8,0	8,0	50,0	50,0	35,7	
<i>Summe Professor / Professorin</i>		19,0	1,0	95,0	5,0	19,0	1,0	95,0	5,0	0,0	
<i>Summe Mittelbau</i>		86,0	12,0	87,8	12,2	137,0	23,0	85,6	14,4	2,1	
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		28,0	20,0	58,3	41,7	26,0	34,0	43,3	56,7	15,0	
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		13,0	0,0	100,0	0,0	15,0	1,0	93,8	6,3	6,3	

<b>Summe Hilfskräfte</b>	<b>54,0</b>	<b>14,0</b>	<b>79,4</b>	<b>20,6</b>	<b>68,0</b>	<b>17,0</b>	<b>80,0</b>	<b>20,0</b>	<b>-0,6</b>
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>200,0</b>	<b>47,0</b>	<b>81,0</b>	<b>19,0</b>	<b>265,0</b>	<b>76,0</b>	<b>77,7</b>	<b>22,3</b>	<b>3,3</b>

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 6											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Studienjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
Studienanfänger/Studienanfängerinnen											
Elektro- und Informationstechnik	Ba	318,5	85,5	78,8	21,2	375,1	137,1	73,2	26,8	5,6	letztes verfügbares Studienjahr (SS 2011 + WS 2011/2012); VZÄ pro Lehreinheit; Fachanfänger; ohne Promotionsstudierende
	Ma	76,0	16,3	82,3	17,7	154,1	27,8	84,7	15,3	-2,4	
Druck- und Medientechnologie	Ba	35,9	36,7	49,5	50,5	11,7	13,1	47,3	52,7	2,2	
	Ma	10,0	8,9	52,9	47,1	9,2	3,6	71,9	28,1	-19,0	
Summe Organisationseinheit	Ba	354,4	122,1	74,4	25,6	386,8	150,1	72,0	28,0	2,3	
	Ma	86,0	25,2	77,3	22,7	550,1	181,5	75,2	24,8	2,1	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 6											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Wintersemester 2011/2012				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Studierende</b>											
Elektro- und Informationstechnik	Ba	687,3	116,4	85,5	14,5	1189,5	347,3	77,4	22,6	8,1	letztes verfügbares Wintersemester (WS 2011/2012); VZÄ pro Lehreinheit; ohne Promotionsstudierende
	Ma	212,6	33,3	86,5	13,5	539,4	84,7	86,4	13,6	0,0	
	Sonst.	1,2	0,4	75,0	25,0		0,4	0,0	100,0	75,0	
Druck- und Medientechnologie	Ba	136,8	86,6	61,2	38,8	28,4	36,0	44,1	55,9	17,2	
	Ma	54,3	31,9	63,0	37,0	45,7	29,7	60,6	39,4	2,4	
	Sonst.	6,4	8,0	44,4	55,6	1,6	0,8	66,7	33,3	-22,2	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>824,1</b>	<b>202,9</b>	<b>80,2</b>	<b>19,8</b>	<b>1217,8</b>	<b>383,3</b>	<b>76,1</b>	<b>23,9</b>	<b>4,2</b>	
	Ma	<b>266,9</b>	<b>65,2</b>	<b>80,4</b>	<b>19,6</b>	<b>585,1</b>	<b>114,4</b>	<b>83,6</b>	<b>16,4</b>	<b>-3,3</b>	
	Sonst.	<b>7,6</b>	<b>8,4</b>	<b>47,5</b>	<b>52,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,2</b>	<b>57,1</b>	<b>42,9</b>	<b>-9,6</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 6											
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
Beschreibung des Datenbereiches	Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W			
<b>Absolventen/Absolventinnen</b>											
Elektro- und Informationstechnik	Ba	51,0	13,5	79,1	20,9	96,5	9,0	91,5	8,5	-12,3	letztes verfügbares Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011); VZÄ pro Lehreinheit
	Ma	34,3	2,0	94,5	5,5	79,2	13,3	85,6	14,4	8,9	
	Sonst.	0,0	0,4	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
Druck- und Medientechnologie	Ba	13,5	5,5	71,2	28,8	23,9	13,4	64,2	35,8	7,0	
	Ma	7,0	7,0	50,0	50,0	8,6	3,3	72,3	27,7	-22,3	
	Sonst.	0,0	4,0	0,0	100,0	0,4	0,0	100,0	0,0	-100,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>64,5</b>	<b>18,9</b>	<b>77,3</b>	<b>22,7</b>	<b>120,4</b>	<b>22,4</b>	<b>84,3</b>	<b>15,7</b>	<b>-7,0</b>	
	Ma	<b>41,3</b>	<b>9,0</b>	<b>82,1</b>	<b>17,9</b>	<b>87,8</b>	<b>16,6</b>	<b>84,1</b>	<b>15,9</b>	<b>-2,0</b>	
	Sonst.	<b>0,0</b>	<b>4,4</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-100,0</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 6											
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
	Anzahl		%		Anzahl		%				%
	M	W	M	W	M	W	M	W			
<b>Promotionen</b>											
Elektro- und Informationstechnik	8	1	88,9	11,1	11	0	100,0	0,0	-11,1	Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im zuletzt verfügbaren Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011)	
Druck- und Medientechnologie	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	0,0		
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>90,9</b>	<b>9,1</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-9,1</b>		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 6**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
Beschreibung des Datenbereiches										
<b>Habilitationen</b>										
Elektro- und Informationstechnik	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen im zuletzt verfügbaren Kalenderjahr (Ausn.: 2011 = 01.10.10-31.12.11)
Druck- und Medientechnologie	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

Ba = Bachelorabschluss

Ma = Masterabschluss

Sonst. = Sonstige Abschlüsse (z. B. Magisterabschluss, Staatsexamen, Diplom, etc.)

Bei den Studierenden- und Absolventenzahlen werden die VZÄ in den "Teil"-Studiengängen Didaktisches Grundlagenstudium (Lehramt LPO 2003), erziehungswissenschaftliches Studium (Lehramt) und im Optionalbereich des Kombinatorischen Bachelorstudienganges nicht berücksichtigt.

./ = Daten liegen nicht vor



7

0

V

W

# \_FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU UND SICHERHEITSTECHNIK

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 7**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		

**Personal: Kopfzahlen**

**Fakultät 7 allgemein**

Mittelbau	E13A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
<i>Summe Mittelbau</i>		1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sonstige Angestellte / Beamte	E9Z	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E8A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E5A	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		0,0	6,0	0,0	100,0	0,0	7,0	0,0	100,0	0,0	
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Hilfskräfte	SHK	2,0	1,0	66,7	33,3			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		2,0	1,0	66,7	33,3	1,0	2,0	33,3	66,7	33,3	

**Maschinenbau**

Professor / Professorin	BW3	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	BC3/BW2	5,0	1,0	83,3	16,7			./.	./.	
	BC2	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
<i>Summe Professor / Professorin</i>		8,0	1,0	88,9	11,1	8,0	3,0	72,7	27,3	16,2
Mittelbau	E14A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13A	10,0	1,0	90,9	9,1			./.	./.	
<i>Summe Mittelbau</i>		11,0	1,0	91,7	8,3	27,0	10,0	73,0	27,0	18,7
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	7,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E11A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E10A	3,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E9Z	4,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E8A	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E5A	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.	
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		18,0	3,0	85,7	14,3	20,0	10,0	66,7	33,3	19,0
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		8,0	1,0	88,9	11,1	2,0	0,0	100,0	0,0	-11,1
Hilfskräfte	SHK	9,0	4,0	69,2	30,8			./.	./.	
	WHF	12,0	2,0	85,7	14,3			./.	./.	
	WHK	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
<i>Summe Hilfskräfte</i>		22,0	7,0	75,9	24,1	46,0	6,0	88,5	11,5	-12,6

**Sicherheitstechnik**

Professor / Professorin	BC4/BW3	3,0	2,0	60,0	40,0			./.	./.	
	BC3/BW2	6,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	BW1	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
<i>Summe Professor / Professorin</i>		10,0	2,0	83,3	16,7	9,0	2,0	81,8	18,2	1,5
Mittelbau	BA13	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E14A	3,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13U	6,0	3,0	66,7	33,3			./.	./.	
	E13A	35,0	11,0	76,1	23,9			./.	./.	
<i>Summe Mittelbau</i>		45,0	14,0	76,3	23,7	50,0	21,0	70,4	29,6	5,8
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E11A	3,0	2,0	60,0	40,0			./.	./.	
	E10A	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E9Z	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	E9B	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
	E6A	0,0	5,0	0,0	100,0			./.	./.	
	E5A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	
	PAUSCH	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	

<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		9,0	11,0	45,0	55,0	5,0	9,0	35,7	64,3	9,3
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		10,0	3,0	76,9	23,1	2,0	0,0	100,0	0,0	-23,1
Hilfskräfte	SHK	24,0	14,0	63,2	36,8			./.	./.	
	WHF	22,0	4,0	84,6	15,4			./.	./.	
	WHK	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		47,0	19,0	71,2	28,8	46,0	19,0	70,8	29,2	0,4
<b>Institut für Sicherungssysteme*</b>										
Professor / Professorin	BW3	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
<b>Summe Professor / Professorin</b>		1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mittelbau	BA13	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E13A	3,0	1,0	75,0	25,0			./.	./.	
<b>Summe Mittelbau</b>		4,0	1,0	80,0	20,0	2,0	0,0	100,0	0,0	-20,0
Sonstige Angestellte / Beamte	E11A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		1,0	1,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-50,0
Hilfskräfte	SHK	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	WHF	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
<b>Summe Hilfskräfte</b>		3,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0
<b>Summe Professor / Professorin</b>		19,0	3,0	86,4	13,6	17,0	5,0	77,3	22,7	9,1
<b>Summe Mittelbau</b>		61,0	16,0	79,2	20,8	79,0	31,0	71,8	28,2	7,4
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>		28,0	21,0	57,1	42,9	25,0	26,0	49,0	51,0	8,1
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>		19,0	4,0	82,6	17,4	4,0	0,0	100,0	0,0	-17,4
<b>Summe Hilfskräfte</b>		74,0	27,0	73,3	26,7	94,0	27,0	77,7	22,3	-4,4
<b>Summe Organisationseinheit</b>		201,0	71,0	73,9	26,1	219,0	89,0	71,1	28,9	2,8

\* Teil des Fachgebietes Maschinenbau

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 7											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Studienjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
Studienanfänger/Studienanfängerinnen											
Maschinenbau	Ba	255,4	18,5	93,3	6,7	121,2	13,0	90,3	9,7	3,0	
	Ma	14,6	6,0	70,9	29,1	74,2	9,7	88,4	11,6	-17,6	
Sicherheitstechnik	Ba	161	42	79,3	20,7	114	30	79,2	20,8	0,1	
	Ma	66,0	12,0	84,6	15,4	71,0	27,0	72,4	27,6	12,2	
Summe Organisationseinheit	Ba	416,4	60,5	87,3	12,7	235,2	43,0	84,5	15,5	2,8	
	Ma	80,6	18,0	81,7	18,3	145,2	36,7	79,8	20,2	1,9	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 7											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Wintersemester 2011/20				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Studierende</b>											
Maschinenbau	Ba	506,2	71,4	87,6	12,4	551,3	71,7	88,5	11,5	-0,8	
	Ma	51,9	10,0	83,8	16,2	170,2	16,8	91,0	9,0	-7,2	
	Sonst.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sicherheitstechnik	Ba	507,0	92,0	84,6	15,4	430,0	108,0	79,9	20,1	4,7	
	Ma	149,0	21,0	87,6	12,4	263,0	73,0	78,3	21,7	9,4	
	Sonst.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>1013,2</b>	<b>163,4</b>	<b>86,1</b>	<b>13,9</b>	<b>981,3</b>	<b>179,7</b>	<b>84,5</b>	<b>15,5</b>	<b>1,6</b>	
	Ma	<b>200,9</b>	<b>31,0</b>	<b>86,6</b>	<b>13,4</b>	<b>433,2</b>	<b>89,8</b>	<b>82,8</b>	<b>17,2</b>	<b>3,8</b>	
	Sonst.	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 7											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Absolventen/Absolventinnen</b>											
Maschinenbau	Ba	23,0	4,0	85,2	14,8	51,0	3,0	94,4	5,6	-9,3	
	Ma	11,0	0,0	100,0	0,0	19,4	5,0	79,5	20,5	20,5	
	Sonst.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sicherheitstechnik	Ba	57,0	11,0	83,8	16,2	48,0	15,0	76,2	23,8	7,6	
	Ma	29,0	7,0	80,6	19,4	39,0	10,0	79,6	20,4	1,0	
	Sonst.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>80,0</b>	<b>15,0</b>	<b>84,2</b>	<b>15,8</b>	<b>99,0</b>	<b>18,0</b>	<b>84,6</b>	<b>15,4</b>	<b>-0,4</b>	
	Ma	<b>40,0</b>	<b>7,0</b>	<b>85,1</b>	<b>14,9</b>	<b>58,4</b>	<b>15,0</b>	<b>79,6</b>	<b>20,4</b>	<b>5,5</b>	
	Sonst.	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 7										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
Beschreibung des Datenbereiches	M	W	M	W	M	W	M	W	%	
<b>Promotionen</b>										
Maschinenbau	0	0	0,0	0,0	5	0	100,0	0,0	<b>0,0</b>	
Sicherheitstechnik	5	0	100,0	0,0	12	2	85,7	14,3	<b>14,3</b>	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>89,5</b>	<b>10,5</b>	<b>10,5</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil										
Organisationseinheit: Fakultät 7										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		
Beschreibung des Datenbereiches										
<b>Habilitationen</b>										
Maschinenbau	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	
Sicherheitstechnik	0	0	0,0	0,0	1	1	50,0	50,0	50,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	

Ba = Bachelorabschluss

Ma = Masterabschluss

Sonst. = Sonstige Abschlüsse (z. B. Magisterabschluss, Staatsexamen, Diplom, etc.)

Bei den Studierenden- und Absolventenzahlen werden die VZÄ in den "Teil"-Studiengängen Didaktisches Grundlagenstudium (Lehramt LPO 2003), erziehungswissenschaftliches Studium (Lehramt) und im Optionalbereich des Kombinatorischen Bachelorstudienganges nicht berücksichtigt.

./ = Daten liegen nicht vor



oo

o

v

w

\_FAKULTÄT FÜR DESIGN UND  
KUNST

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 8**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W		

**Personal: Kopffzahlen**

**Fakultät 8 allgemein**

Mittelbau	E13A	0,0	2,0	0,0	100,0			./.	./.	0,0	Kopffzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)	
<i>Summe Mittelbau</i>		0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0			
Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.			
	E10A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.			
	E8A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.			
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		1,0	2,0	33,3	66,7	0,0	2,0	0,0	100,0			33,3
Hilfskräfte	SHK	0,0	3,0	0,0	100,0			./.	./.			
<i>Summe Hilfskräfte</i>		0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0			-100,0

**Design**

Sonstige Angestellte / Beamte	E12A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	25,0
	E8A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	
	<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		2,0	0,0	100,0	0,0	3,0	1,0	75,0	
Hilfskräfte	WHK	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
<i>Summe Hilfskräfte</i>		0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0

**Kunst**

Professor / Professorin	BC4	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	-33,3	
	BC3/BW2	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.		
<i>Summe Professor / Professorin</i>		1,0	2,0	33,3	66,7	2,0	1,0	66,7	33,3		
Mittelbau	BA13	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E13A	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
<i>Summe Mittelbau</i>		2,0	1,0	66,7	33,3	4,0	4,0	50,0	50,0		16,7
Sonstige Angestellte / Beamte	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0		0,0
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		6,0	5,0	54,5	45,5	11,0	5,0	68,8	31,3		-14,2
Hilfskräfte	SHK	5,0	3,0	62,5	37,5			./.	./.		
	WHK	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		6,0	3,0	66,7	33,3	6,0	9,0	40,0	60,0	26,7	

**Mediendesign/FRO**

Professor / Professorin	BC3/BW2	3,0	1,0	75,0	25,0			./.	./.	0,0	
<i>Summe Professor / Professorin</i>		3,0	1,0	75,0	25,0	3,0	1,0	75,0	25,0		
Mittelbau	BA14	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
	BA13	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.		
	E13A	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.		
<i>Summe Mittelbau</i>		2,0	2,0	50,0	50,0	6,0	3,0	66,7	33,3		-16,7
Sonstige Angestellte / Beamte	E11A	1,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.		
<i>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</i>		1,0	1,0	50,0	50,0	1,0	4,0	20,0	80,0		30,0
<i>Summe Lehrbeauftragte</i>		9,0	3,0	75,0	25,0	1,0	1,0	50,0	50,0		25,0
Hilfskräfte	SHK	7,0	4,0	63,6	36,4			./.	./.		
<i>Summe Hilfskräfte</i>		7,0	4,0	63,6	36,4	2,0	6,0	25,0	75,0	38,6	

**Industrial Design**

Professor / Professorin	BW3	1,0	1,0	50,0	50,0			./.	./.	-11,9
	BC3	4,0	1,0	80,0	20,0			./.	./.	
<i>Summe Professor / Professorin</i>		5,0	2,0	71,4	28,6	5,0	1,0	83,3	16,7	
Mittelbau	E13A	1,0	2,0	33,3	66,7			./.	./.	
<i>Summe Mittelbau</i>		1,0	2,0	33,3	66,7	0,0	2,0	0,0	100,0	33,3
Sonstige Angestellte / Beamte	E11A	2,0	0,0	100,0	0,0			./.	./.	

E6A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
E5A	0,0	1,0	0,0	100,0			./.	./.	
Summe Sonstige Angestellte / Beamte	2,0	2,0	50,0	50,0	1,0	3,0	25,0	75,0	25,0
Summe Lehrbeauftragte	7,0	1,0	87,5	12,5	3,0	1,0	75,0	25,0	12,5
Hilfskräfte SHK	7,0	1,0	87,5	12,5			./.	./.	
Summe Hilfskräfte	7,0	1,0	87,5	12,5	5,0	5,0	50,0	50,0	37,5
<b>Summe Professor / Professorin</b>	<b>9,0</b>	<b>5,0</b>	<b>64,3</b>	<b>35,7</b>	<b>10,0</b>	<b>3,0</b>	<b>76,9</b>	<b>23,1</b>	-12,6
<b>Summe Mittelbau</b>	<b>5,0</b>	<b>7,0</b>	<b>41,7</b>	<b>58,3</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	-8,3
<b>Summe Sonstige Angestellte / Beamte</b>	<b>6,0</b>	<b>7,0</b>	<b>46,2</b>	<b>53,8</b>	<b>5,0</b>	<b>12,0</b>	<b>29,4</b>	<b>70,6</b>	16,7
<b>Summe Lehrbeauftragte</b>	<b>22,0</b>	<b>9,0</b>	<b>71,0</b>	<b>29,0</b>	<b>15,0</b>	<b>7,0</b>	<b>68,2</b>	<b>31,8</b>	2,8
<b>Summe Hilfskräfte</b>	<b>20,0</b>	<b>12,0</b>	<b>62,5</b>	<b>37,5</b>	<b>13,0</b>	<b>20,0</b>	<b>39,4</b>	<b>60,6</b>	23,1
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>62,0</b>	<b>40,0</b>	<b>60,8</b>	<b>39,2</b>	<b>53,0</b>	<b>52,0</b>	<b>50,5</b>	<b>49,5</b>	10,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 8											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Studienjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Studienanfänger/Studienanfängerinnen</b>											
Design	Ba	30,6	40,8	42,8	57,2	32,9	36,9	47,1	52,9	-4,3 2,4 -100,0	letztes verfügbares Studienjahr (SS 2011 + WS 2011/2012); VZÄ pro Lehereinheit; Fachanfänger; ohne Promotionsstudierende
	Ma	0,9	3,9	18,8	81,3	3,3	16,9	16,3	83,7		
	Sonst.	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Kunst	Ba	3,6	12,6	22,2	77,8	3,2	22,3	12,5	87,5	9,7	
	Ma	0,6	3,9	13,3	86,7	0,3	4,7	6,0	94,0	7,3	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>34,2</b>	<b>53,4</b>	<b>39,0</b>	<b>61,0</b>	<b>36,1</b>	<b>59,2</b>	<b>37,9</b>	<b>62,1</b>	1,1	
	Ma	<b>1,5</b>	<b>7,8</b>	<b>16,1</b>	<b>83,9</b>	<b>3,6</b>	<b>21,6</b>	<b>14,3</b>	<b>85,7</b>	1,8	
	Sonst.	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	-100,0	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 8											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Wintersemester 2011/20				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Studierende</b>											
Design	Ba	112,1	155,8	41,8	58,2	182,7	210,3	46,5	53,5	-4,7	letztes verfügbares Wintersemester (WS 2011/2012); VZÄ pro Lehrinheit; ohne Promotionsstudierende
	Ma	1,2	4,5	21,1	78,9	17,7	35,4	33,3	66,7	-12,3	
	Sonst.	54,6	66,3	45,2	54,8	3,6	2,8	56,3	43,8	-11,1	
Kunst	Ba	10,4	61,2	14,5	85,5	12,6	96,5	11,5	88,5	2,9	
	Ma	0,9	3,9	18,8	81,3	1,5	13,8	9,8	90,2	8,9	
	Sonst.	5,8	16,0	26,7	73,3	1,2	0,4	75,0	25,0	-48,3	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>122,4</b>	<b>217,0</b>	<b>36,1</b>	<b>63,9</b>	<b>195,3</b>	<b>306,8</b>	<b>38,9</b>	<b>61,1</b>	-2,8	
	Ma	<b>2,1</b>	<b>8,4</b>	<b>20,0</b>	<b>80,0</b>	<b>19,2</b>	<b>49,2</b>	<b>28,1</b>	<b>71,9</b>	-8,1	
	Sonst.	<b>60,4</b>	<b>82,3</b>	<b>42,3</b>	<b>57,7</b>	<b>4,8</b>	<b>3,2</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>	-17,7	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 8											
Wissenschaftliche Karrierestufen		Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
Beschreibung des Datenbereiches		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		M	W	M	W	M	W	M	W		
<b>Absolventen/Absolventinnen</b>											
Design	Ba	0,9	3,8	19,1	80,9	21,2	18,4	53,5	46,5	-34,4	letztes verfügbares Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011); VZÄ pro Lehrinheit
	Ma	0,6	0,0	100,0	0,0	5,3	8,1	39,6	60,4	60,4	
	Sonst.	23,3	33,5	41,1	58,9	0,0	0,0	0,0	0,0	-58,9	
Kunst	Ba	0,5	0,9	33,3	66,7	0,5	5,0	9,1	90,9	24,2	
	Ma	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	5,0	19,4	80,6	80,6	
	Sonst.	0,4	5,9	6,3	93,7	0,4	0,0	100,0	0,0	-93,7	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	Ba	<b>1,4</b>	<b>4,7</b>	<b>22,3</b>	<b>77,7</b>	<b>21,7</b>	<b>23,4</b>	<b>48,1</b>	<b>51,9</b>	<b>-25,8</b>	
	Ma	<b>0,6</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>6,5</b>	<b>13,1</b>	<b>33,2</b>	<b>66,8</b>	<b>66,8</b>	
	Sonst.	<b>23,7</b>	<b>39,4</b>	<b>37,6</b>	<b>62,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-62,4</b>	

**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Fakultät 8**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Prüfungsjahr 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%			
Beschreibung des Datenbereiches	M	W	M	W	M	W	M	W	%	
<b>Promotionen</b>										
Design	1	0	100,00	0,00	0	5	0,00	100,00	100,0	Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im zuletzt verfügbaren Prüfungsjahr (WS 2010/2011 + SS 2011)
Kunst	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,0	
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,0</b>	

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Fakultät 8											
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
	Anzahl		%		Anzahl		%				
Beschreibung des Datenbereiches	M	W	M	W	M	W	M	W			
	<b>Habilitationen</b>										
Design	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,0	Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen im zuletzt verfügbaren Kalenderjahr (Ausn.: 2011 = 01.10.10-31.12.11)	
Kunst	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00			0,0
<b>Summe Organisationseinheit</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0,0</b>

Ba = Bachelorabschluss

Ma = Masterabschluss

Sonst. = Sonstige Abschlüsse (z. B. Magisterabschluss, Staatsexamen, Diplom, etc.)

Bei den Studierenden- und Absolventenzahlen werden die VZÄ in den "Teil"-Studiengängen Didaktisches Grundlagenstudium (Lehramt LPO 2003), erziehungswissenschaftliches Studium (Lehramt) und im Optionalbereich des Kombinatorischen Bachelorstudienganges nicht berücksichtigt.

./ = Daten liegen nicht vor







Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Universitätsbibliothek (UB)											
Beschreibung des Datenbereiches	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W			
<b>Personal: Kopfzahlen</b>											
<b>Universitätsbibliothek (UB)</b>											
Wissenschaftl. Dienst	BA16	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
	BA15	3,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	BA13	0,0	1,0	0,0	100,0	2,0	1,0	66,7	33,3	-66,7	
	E13U	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	E13A	0,0	2,0	0,0	100,0	1,0	2,0	33,3	66,7	-33,3	
	SHK	14,0	9,0	60,9	39,1	14,0	12,0	53,8	46,2	7,0	
	WHF	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	<i>Summe wissenschaftl. Personal</i>	20,0	12,0	62,5	37,5	21,0	23,0	47,7	52,3	14,8	
Nichtwissenschaftl. Dienst	BA13	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	BA12	0,0	4,0	0,0	100,0	0,0	6,0	0,0	100,0	0,0	
	BA11	0,0	6,0	0,0	100,0	0,0	6,0	0,0	100,0	0,0	
	BA10	1,0	11,0	8,3	91,7	0,0	8,0	0,0	100,0	8,3	
	E10A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	
	BA9	0,0	4,0	0,0	100,0	0,0	4,0	0,0	100,0	0,0	
	E9Z	2,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	E9B	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	
	BA8	2,0	1,0	66,7	33,3	2,0	1,0	66,7	33,3	0,0	
	E8A	1,0	6,0	14,3	85,7	1,0	5,0	16,7	83,3	-2,4	
	BA7	1,0	5,0	16,7	83,3	1,0	7,0	12,5	87,5	4,2	
	BA6	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	E6A	2,0	13,0	13,3	86,7	3,0	12,0	20,0	80,0	-6,7	
	E5A	0,0	10,0	0,0	100,0	4,0	2,0	66,7	33,3	-66,7	
	<i>Summe nichtwissenschaftl. Personal</i>	10,0	63,0	13,7	86,3	13,0	57,0	18,6	81,4	-4,9	
	<b>Summe UB</b>	<b>30,0</b>	<b>75,0</b>	<b>28,6</b>	<b>71,4</b>	<b>34,0</b>	<b>80,0</b>	<b>29,8</b>	<b>70,2</b>	<b>-1,3</b>	

Die Summen der Gruppen enthalten zusätzlich neue Besoldungsgruppen, die seit 2011 eingestellt wurden.





\_ZENTRUM FÜR INFORMATIONSS-  
UND MEDIENVERARBEITUNG

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM)											
Beschreibung des Datenbereiches	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W			
<b>Personal: Kopfzahlen</b>											
<b>Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM)</b>											
Wissenschaftl. Dienst	E15A	1,0		100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
	BA14	2,0		100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	E14A	1,0	1,0	50,0	50,0	1,0	0,0	100,0	0,0	-50,0	
	BA13	3,0		100,0	0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	E13U	1,0	1,0	50,0	50,0	1,0	1,0	50,0	50,0	0,0	
	E13A	1,0	1,0	50,0	50,0	3,0	2,0	60,0	40,0	-10,0	
	SHK	16,0	7,0	69,6	30,4	15,0	5,0	75,0	25,0	-5,4	
	WHF	2,0	1,0	66,7	33,3	1,0	0,0	100,0	0,0	-33,3	
	<i>Summe wissenschaftl. Personal</i>	27,0	11,0	71,1	28,9	10,0	3,0	76,9	23,1	-5,9	
Nichtwissenschaftl. Dienst	BA13	1,0		100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	E12A	1,0		100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	E11A	4,0	1,0	80,0	20,0	2,0	1,0	66,7	33,3	13,3	
	E10A	4,0	3,0	57,1	42,9	7,0	1,0	87,5	12,5	-30,4	
	E9Z	3,0	1,0	75,0	25,0	5,0	2,0	71,4	28,6	3,6	
	E9B	1,0		100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	E8A	1,0	1,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-50,0	
	E6A	1,0	2,0	33,3	66,7	1,0	1,0	50,0	50,0	-16,7	
	<i>Summe nichtwissenschaftl. Personal</i>	16,0	8,0	66,7	33,3	38,0	15,0	71,7	28,3	-5,0	
<b>Summe ZIM</b>		<b>43,0</b>	<b>19,0</b>	<b>69,4</b>	<b>30,6</b>	<b>48,0</b>	<b>18,0</b>	<b>72,7</b>	<b>27,3</b>	<b>-3,4</b>	

Die Summen der Gruppen enthalten zusätzlich neue Besoldungsgruppen, die seit 2011 eingestellt wurden.





\_ZENTRALE STUDIENBERATUNG

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Zentrale Studienberatungsstelle (ZSB)											
Beschreibung des Datenbereiches	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W			
<b>Personal: Kopfzahlen</b>											
<b>Zentrale Studienberatungsstelle (ZSB)</b>											
Wissenschaftl. Dienst	E14A	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	1,0	50,0	50,0	50,0	Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
	E13U	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	
	E13A	1,0	1,0	50,0	50,0	4,0	11,0	26,7	73,3	23,3	
	LEHRBEAUFTR.	1,0	2,0	33,3	66,7	0,0	3,0	0,0	100,0	33,3	
	SHK	5,0	6,0	45,5	54,5	4,0	7,0	36,4	63,6	9,1	
	WHF	1,0	3,0	25,0	75,0	1,0	3,0	25,0	75,0	0,0	
	WHK	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	<i>Summe wissenschaftl. Personal</i>	<i>10,0</i>	<i>15,0</i>	<i>40,0</i>	<i>60,0</i>	<i>10,0</i>	<i>23,0</i>	<i>30,3</i>	<i>69,7</i>	<i>9,7</i>	
Nichtwissenschaftl. Dienst	E14A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	E9B	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	
	<i>Summe nichtwissenschaftl. Personal</i>	<i>1,0</i>	<i>2,0</i>	<i>33,3</i>	<i>66,7</i>	<i>5,0</i>	<i>13,0</i>	<i>27,8</i>	<i>72,2</i>	<i>5,6</i>	
	<b>Summe ZSB</b>	<b>11,0</b>	<b>17,0</b>	<b>39,3</b>	<b>60,7</b>	<b>15,0</b>	<b>36,0</b>	<b>29,4</b>	<b>70,6</b>	<b>9,9</b>	

Die Summen der Gruppen enthalten zusätzlich neue Besoldungsgruppen, die seit 2011 eingestellt wurden.







**Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil**

**Organisationseinheit: Universitätsverwaltung**

Beschreibung des Datenbereiches	Ausgangslage 12/2011				Lage 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	M	W	M	W	M	W	M	W		

**Personal: Kopffzahlen**

**Dezernat 1**

Wissenschaftl. Dienst	SHK	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	Kopffzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
<i>Summe wissenschaftl. Personal</i>		0,0	1,0	0,0	100,0	3,0	12,0	20,0	80,0	-20,0	
Nichtwissenschaftl. Dienst	BA16	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	E14A	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1,0	0,0	100,0	100,0	
	E13U	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	
	E13A	1,0	2,0	33,3	66,7	2,0	4,0	33,3	66,7	0,0	
	BA13S	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	
	BA12	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	1,0	50,0	50,0	50,0	
	E12A	1,0	1,0	50,0	50,0	1,0	0,0	100,0	0,0	-50,0	
	BA11	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	
	E11A	1,0	1,0	50,0	50,0	4,0	3,0	57,1	42,9	-7,1	
	BA10	1,0	2,0	33,3	66,7	1,0	0,0	100,0	0,0	-66,7	
	E10A	1,0	1,0	50,0	50,0	3,0	3,0	50,0	50,0	0,0	
	BA9	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	E9Z	1,0	2,0	33,3	66,7	0,0	2,0	0,0	100,0	33,3	
	E9B	0,0	3,0	0,0	100,0	5,0	8,0	38,5	61,5	-38,5	
	E8A	0,0	6,0	0,0	100,0	1,0	15,0	6,3	93,8	-6,3	
	E6A	3,0	11,0	21,4	78,6	1,0	3,0	25,0	75,0	-3,6	
	E5A	2,0	4,0	33,3	66,7	1,0	3,0	25,0	75,0	8,3	
	E3A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
<i>Summe nichtwissenschaftl. Personal</i>		14,0	38,0	26,9	73,1	17,0	39,0	30,4	69,6	-3,4	
<b>Summe Dezernat 1</b>		<b>14,0</b>	<b>39,0</b>	<b>26,4</b>	<b>73,6</b>	<b>20,0</b>	<b>51,0</b>	<b>28,2</b>	<b>71,8</b>	<b>-1,8</b>	

**Dezernat 2**

Wissenschaftl. Dienst	E14A	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	Kopffzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
<i>Summe wissenschaftl. Personal</i>		1,0	0,0	100,0	0,0	6,0	3,0	66,7	33,3	33,3	
Nichtwissenschaftl. Dienst	BA15	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	E15A	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	E14A	4,0	1,0	80,0	20,0	2,0	0,0	100,0	0,0	-20,0	
	E13U	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	
	E13A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	
	BA13S	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	E11A	6,0	2,0	75,0	25,0	10,0	4,0	71,4	28,6	3,6	
	E10A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	E9Z	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	1,0	50,0	50,0	50,0	
	E6A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
<i>Summe nichtwissenschaftl. Personal</i>		14,0	9,0	60,9	39,1	14,0	7,0	66,7	33,3	-5,8	
<b>Summe Dezernat 2</b>		<b>15,0</b>	<b>9,0</b>	<b>62,5</b>	<b>37,5</b>	<b>20,0</b>	<b>10,0</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>-4,2</b>	

**Dezernat 3**

Wissenschaftl. Dienst	E13A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	Kopffzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
	SHK	0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	WHF	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	
<i>Summe wissenschaftl. Personal</i>		0,0	6,0	0,0	100,0	5,0	5,0	50,0	50,0	-50,0	
Nichtwissenschaftl. Dienst	BA15	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	E13A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	
	BA12	2,0	1,0	66,7	33,3	1,0	1,0	50,0	50,0	16,7	
	E12A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	
	BA11	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	
	E10A	1,0	2,0	33,3	66,7	0,0	1,0	0,0	100,0	33,3	
	E9Z	0,0	9,0	0,0	100,0	2,0	20,0	9,1	90,9	-9,1	
	E9B	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	6,0	0,0	100,0	0,0	

	E8A	0,0	4,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0
	E6A	1,0	9,0	10,0	90,0	1,0	16,0	5,9	94,1	4,1
	E5A	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0
	E2A	3,0	2,0	60,0	40,0	7,0	9,0	43,8	56,3	16,3
	<i>Summe nichtwissenschaftl. Personal</i>	8,0	34,0	19,0	81,0	10,0	61,0	14,1	85,9	5,0
<b>Summe Dezernat 3</b>		<b>8,0</b>	<b>40,0</b>	<b>16,7</b>	<b>83,3</b>	<b>15,0</b>	<b>66,0</b>	<b>18,5</b>	<b>81,5</b>	<b>-1,9</b>
<b>Dezernat 4</b>										
Nichtwissenschaftl. Dienst	BA15	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0
	BA13	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	E13A	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	BA13S	1,0	1,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-50,0
	BA12	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	2,0	0,0	100,0	100,0
	E12A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0
	BA11	3,0	2,0	60,0	40,0	2,0	2,0	50,0	50,0	10,0
	BA10	0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	3,0	0,0	100,0	0,0
	BA9	1,0	1,0	50,0	50,0	0,0	1,0	0,0	100,0	50,0
	BA9S	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0
	E9Z	0,0	3,0	0,0	100,0	0,0	14,0	0,0	100,0	0,0
	E9B	0,0	1,0	0,0	100,0	1,0	2,0	33,3	66,7	-33,3
	E8A	0,0	6,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0
	E6A	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0
	E5A	0,0	4,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0
	<i>Summe nichtwissenschaftl. Personal</i>	8,0	27,0	22,9	77,1	8,0	33,0	19,5	80,5	3,3
<b>Summe Dezernat 4</b>		<b>8,0</b>	<b>27,0</b>	<b>22,9</b>	<b>77,1</b>	<b>8,0</b>	<b>33,0</b>	<b>19,5</b>	<b>80,5</b>	<b>3,3</b>
<b>Dezernat 5</b>										
Nichtwissenschaftl. Dienst	E15A	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	E14A	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	E13A	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	E12A	2,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	BA12	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	E11A	4,0	1,0	80,0	20,0	4,0	2,0	66,7	33,3	13,3
	E10J	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0
	E10A	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	E9Z	13,0	3,0	81,3	18,8	10,0	4,0	71,4	28,6	9,8
	E9B	2,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	E8A	4,0	1,0	80,0	20,0	6,0	0,0	100,0	0,0	-20,0
	E7A	22,0	1,0	95,7	4,3	26,0	1,0	96,3	3,7	-0,6
	E6A	5,0	4,0	55,6	44,4	1,0	5,0	16,7	83,3	38,9
	E5A	8,0	3,0	72,7	27,3	9,0	4,0	69,2	30,8	3,5
	E4A	5,0	1,0	83,3	16,7	4,0	1,0	80,0	20,0	3,3
	E3A	5,0	2,0	71,4	28,6	5,0	0,0	100,0	0,0	-28,6
	E2U	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	<i>Summe nichtwissenschaftl. Personal</i>	77,0	17,0	81,9	18,1	80,0	18,0	81,6	18,4	0,3
<b>Summe Dezernat 5</b>		<b>77,0</b>	<b>17,0</b>	<b>81,9</b>	<b>18,1</b>	<b>80,0</b>	<b>18,0</b>	<b>81,6</b>	<b>18,4</b>	<b>0,3</b>

Die Summen der Gruppen enthalten zusätzlich neue Besoldungsgruppen, die seit 2011 eingestellt wurden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Bericht / Entwicklung Frauenanteil											
Organisationseinheit: Rektorat (incl. Kanzler), Rektoratsstäbe (incl. Pressestelle, Techn.-/Wiss.-transfer), Justizariat											
	Ausgangslage 12/2011				Istsituation: 02/2018				Entwicklung Frauenanteil	Anmerkungen	
	Anzahl		%		Anzahl		%				
	M	W	M	W	M	W	M	W			
<b>Personal: Kopfzahlen</b>											
<b>Rektorat, Rektoratsstäbe, Justizariat</b>											
Wissenschaft	E15A	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	Kopfzahlen der Beschäftigten im Dezember 2011 (jährliche Aktualisierung für den Monat Dezember; Mehrfachzählungen wegen a) Angabe von verschiedenen Vergütungsgruppen = z. B. bei Lehrbeauftragten oder b) gleichzeitiger Beschäftigung in verschiedenen Organisationseinheiten)
I. Dienst	E13A	0,0	2,0	0,0	100,0	2,0	3,0	40,0	60,0	-40,0	
	SHK	10,0	8,0	55,6	44,4	4,0	5,0	44,4	55,6	11,1	
	WHF	1,0	1,0	50,0	50,0	3,0	12,0	20,0	80,0	30,0	
	WHK	0,0	2,0	0,0	100,0	1,0	3,0	25,0	75,0	-25,0	
	<i>Summe wissenschaftl. Perso</i>	<i>12,0</i>	<i>13,0</i>	<i>48,0</i>	<i>52,0</i>	<i>14,0</i>	<i>28,0</i>	<i>33,3</i>	<i>66,7</i>	<i>14,7</i>	
Nichtwissensch.	BW3	2,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
chaftl. Dienst	BA15	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	
	E15A	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	E14A	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1,0	0,0	100,0	100,0	
	E13U	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	E13A	1,0	3,0	25,0	75,0	1,0	5,0	16,7	83,3	8,3	
	E10A	1,0	4,0	20,0	80,0	0,0	1,0	0,0	100,0	20,0	
	E9Z	1,0	2,0	33,3	66,7	0,0	2,0	0,0	100,0	33,3	
	E6A	0,0	5,0	0,0	100,0	0,0	5,0	0,0	100,0	0,0	
	E5A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	E3A	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	
	<i>Summe nichtwissenschaftl.</i>	<i>7,0</i>	<i>18,0</i>	<i>28,0</i>	<i>72,0</i>	<i>5,0</i>	<i>20,0</i>	<i>20,0</i>	<i>80,0</i>	<i>8,0</i>	
	<b>Summe Rektorat, Rektoratsstäbe, Justizariat</b>	<b>19,0</b>	<b>31,0</b>	<b>38,0</b>	<b>62,0</b>	<b>19,0</b>	<b>48,0</b>	<b>28,4</b>	<b>71,6</b>	<b>9,6</b>	

Die Summen der Gruppen enthalten zusätzlich neue Besoldungsgruppen, die seit 2011 eingestellt wurden.



**BERGISCHE  
UNIVERSITÄT  
WUPPERTAL**

Die Gleichstellungsbeauftragte  
Dr. Christel Hornstein  
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal  
Raum O.12.17  
Telefon +49 (0)202 439-2308  
[gleichstellung@uni-wuppertal.de](mailto:gleichstellung@uni-wuppertal.de)  
[www.gleichstellung.uni-wuppertal.de](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de)